www.arbeitnehmerkammer.de

Arbeitnehmerkammer
Bremen



Wir in der Pflege

Tipps von A bis Z

HERAUSGEBER

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

Redaktion
Dr. Jennie Auffenberg, Carola Bury,
Britta Clausen, Anke Kozlowski,
Barbara Reuhl, Peer Rosenthal,
Nathalie Sander, Barbara Sichting-Busch

Lektorat
Martina Kedenburg

Gestaltung
GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck
Girzig + Gottschalk, Bremen

Stand: November 2019

Inhalt

2 Impressum
5 Vorwort

A
6 **Arbeitnehmerkammer Bremen**
6 **Arbeitskleidung**
7 **Arbeitsmedizinische Vorsorge**
8 **Arbeitsschutz**
9 **Arbeits- und Wegeunfälle**
10 **Arbeitsvertrag**
10 **Arbeitszeit**
11 **Aufstiegschancen zur Fachkraft**
12 **Ausbildungsvergütung/Ausbildungstarifvertrag**
12 **Ausländische Pflegekräfte**

B
14 **Berufskrankheiten**
15 **Betriebsrat**
16 **Bildungszeit**

D
16 **Dienstplan**
17 **Dienstwagen**
18 **Dokumentation**

E
18 **Erwerbsminderungsrente**

G
19 **Generalistische Pflegeausbildung**
20 **Gesundheit**
20 **Gewalt und Aggression gegen Pflegende**
21 **Gewerkschaften**

H
22 **Haftung**
23 **Hebehilfen**

K
24 **Krankheit**
25 **Kündigung**

M
26 **Mindestlohn für Pflegehilfskräfte**
27 **Minijob**
27 **Mitarbeiterdatenschutz**
28 **Mutterschutz**

N
30 **Nebentätigkeit**

P
31 **Pausen**
31 **Pausenraum**
32 **Personalbemessung**
33 **Piercings, Tattoos und Co.**

R
33 **Rückenprobleme**
34 **Rückruf aus arbeitsfreier Zeit**
34 **Rückzahlungsvereinbarung**
35 **Rufbereitschaft**
36 **Ruhezeiten**

S
36 **Spritzen**

T
36 **Tarifvertrag**

U
37 **Überlastungsanzeige**
38 **Überstunden**
38 **Umkleiden**
39 **Unfallversicherung**
40 **Urlaub**

W
41 **Wegezeit**
41 **Weiterbildung im Beruf**

Z
42 **Zeugnis**
43 **Zuschläge**
43 **Zuverdienst bei Rente und Erwerbsminderungsrente**

45 Service

Wir in der Pflege

Liebe Beschäftigte in der Altenpflege,
Krankenpflege und Kinderkrankenpflege,

Sie gehören zu den rund 15.000 Kolleginnen und Kollegen im Land Bremen, die in den Kliniken sowie in den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen arbeiten. Über Ihre konkrete Arbeitssituation in den Einrichtungen und über die Veränderungen im Gesundheitswesen berichten wir als Arbeitnehmerkammer immer wieder in Studien und Analysen. Daher wissen wir, dass Sie sich mehr Gestaltungsmöglichkeiten wünschen, bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Bezahlung. Wir wissen auch aus unserer Rechtsberatung, dass die Bedingungen in den vergangenen Jahren schwieriger geworden sind: Arbeitszeiten, Gehaltsfragen, Überlastung, Schutz der Erholungszeiten – das sind die Themen, mit denen Pflegebeschäftigte in die Arbeitnehmerkammer kommen.

Diese Broschüre möchte Ihnen, den Pflegenden im stationären und ambulanten Bereich, einen Ratgeber an die Hand geben. Hier finden Sie möglichst knappe und verständliche Antworten auf viele Fragen, die Ihnen in Ihrem beruflichen Alltag nützlich sind. Sie finden Informationen zu Themen wie Arbeitszeit und Bildungszeit (früher Bildungsurlaub), über Nebenverdienst und Rufbereitschaft bis hin zur Zeugniserstellung und Zuverdienst.

Wir werden uns weiterhin für Sie einsetzen, damit sich die Situation in den Kliniken, Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten verbessert – damit Sie noch lange den Beruf ausüben können, den Sie gewählt haben. Und zögern Sie nicht, uns anzusprechen und unsere Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Hilfreiche Adressen und wichtige Ansprechpartner finden Sie in einer Liste am Ende dieses Ratgebers. Außerdem finden Sie auf unserer Internetseite unter → *www.arbeitnehmerkammer.de/pflege* nicht nur alle Inhalte dieser Broschüre – auch aktuelle Veranstaltungshinweise und Positionen der Kammer haben wir dort für Sie übersichtlich zusammengefasst.

Ihre
Arbeitnehmerkammer Bremen

A

Arbeitnehmerkammer Bremen

Was bietet Ihnen die Arbeitnehmerkammer Bremen?

➔ Die Arbeitnehmerkammer Bremen gewährt ihren Mitgliedern, das heißt allen in Bremen abhängig Beschäftigten wie Auszubildenden, Arbeitern und Angestellten (Ausnahme Beamte) Rat und Tat bei jeglichen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen.

Einige beispielhafte Beratungsangebote

- Arbeits- und Sozialversicherungsrecht (Infos zu Kündigungsfristen, Arbeitszeugnis, Leistungen von Renten- und Krankenversicherung etc.);
- Arbeitslosenrecht (Infos zu Arbeitslosengeld, Abfindung, Sperrzeiten etc.);
- Mitbestimmung (Unterstützung bei der Gründung von Arbeitnehmervertretungen und allen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung);
- Berufskrankheitenberatung;
- Weiterbildungsberatung;
- Beratung zu ausländischen Abschlüssen;
- Verbraucherinsolvenz
- und auf allen anderen Rechtsgebieten wie Familienrecht, Kaufvertragsrecht und Mietrecht.

Gut zu wissen

KammerCard
Die kostenlose „KammerCard“ bietet den Mitgliedern der Arbeitnehmerkammer Bremen viele Extras, wie Ermäßigungen bei Kursen und Seminaren bei der wisoak (der Wirtschafts- und Sozialakademie), kulturellen Veranstaltungen, Nutzung der Stadtbibliothek. Außerdem können Sie mit der KammerCard Steuertermine online buchen. Wie Sie die KammerCard beantragen können, erfahren Sie – ebenso wie die Öffnungs- und Sprechzeiten der Arbeitnehmerkammer Bremen – auf unserer Webseite ➔ *www.arbeitnehmerkammer.de*

Arbeitskleidung

Muss mein Arbeitgeber mir Dienstkleidung stellen und die Kosten von Kitteln und Co. übernehmen?

➔ Ist vom Arbeitgeber eine einheitliche Dienstkleidung festgelegt, die anstelle anderer Kleidung zu tragen ist, gilt:
- Die Kleidung wird vom Arbeitgeber kostenlos (Kauf, Unterhalt und Reinigung) zur Verfügung gestellt.

Bei Einführung einer einheitlichen Dienstkleidung zur Verbesserung des Erscheinungsbildes hat der Betriebsrat, sofern vorhanden, ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz). Für andere Interessenvertretungen können gesonderte Regelungen zutreffen.

Gibt es keinen Betriebstrat, so entscheidet der Arbeitgeber, ob Dienstkleidung zu tragen ist oder nicht, wobei die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer gewahrt bleiben müssen. Die Kleidungsstücke bleiben Eigentum des Arbeitgebers und müssen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben werden. Die gilt auch für die Schutzkleidung. Schutzkleidung wie Kopfhaube, Handschuhe oder Schutzkittel, die an bestimmten Arbeitsplätzen wegen gesundheitlicher Gefahren und außergewöhnlicher Verschmutzungen getragen werden muss, hat der Arbeitgeber ebenfalls anzuschaffen (§ 618 Abs. 1 BGB und § Abs. 3 ArbeitsschutzG). Die Kosten für selbstbeschaffte Schutzkleidung bekommen Arbeitnehmer gemäß § 670 BGB vom Arbeitgeber zurückerstattet.



Die KammerCard ist kostenlos und bietet viele Vorteile, wie Ermäßigungen oder Beratungsangebote.



Arbeitsmedizinische Vorsorge

Was versteht man unter einer Berufskrankheit und an wen wende ich mich im Fall eines Verdachts?

➔ Durch die arbeitsmedizinische Vorsorge sollen arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig erkannt und verhütet werden. Sie ergänzt die technischen und organisatorischen Arbeitsschutzmaßnahmen. Basis der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Gefährdungsbeurteilung (➔ **Arbeitsschutz**). Bei der Vorsorge handelt es sich zunächst um ein Beratungsgespräch, in dem gesundheitliche Risiken erläutert und Möglichkeiten der Prävention aufgezeigt werden. Körperliche oder klinische Untersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn sie zur individuellen Abklärung erforderlich sind und wenn Sie zustimmen. Zu unterscheiden sind:

Pflichtvorsorge
Der Arbeitgeber muss eine entsprechende Vorsorge veranlassen, wenn Sie bei der Arbeit bestimmten gesundheitlichen Gefährdungen ausgesetzt sind. Das kann beispielsweise Infektionsgefährdung durch regelmäßigen Kontakt mit hepatitisinfizierten Patientinnen und Patienten sein oder Hautbelastung durch Feuchtarbeit, wenn Sie in Feuchträumen oder mit flüssigkeitsdichten Handschuhen arbeiten.

Angebotsvorsorge
Sie muss den Beschäftigten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten angeboten werden, um beispielsweise abzuklären, ob der Muskel-Skelett-Apparat (➔ **Rückenprobleme**) belastet ist und wie dem wirksam begegnet werden kann. Wie der Name sagt, können Sie entscheiden, ob Sie teilnehmen.

Wunschvorsorge
Eine vertrauliche arbeitsmedizinische Beratung muss Ihnen auf Ihren Wunsch ermöglicht werden, wenn bei Ihrer Arbeit ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann. Dies kann auch im Rahmen der betriebsärztlichen Sprechstunde oder während eines Pflicht- oder Angebotsvorsorgetermins stattfinden.

Infektionsrisiken

Wenn die Arbeit mit einem – im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung – erhöhten Infektionsrisiko (zum Beispiel Hepatitis) verbunden ist, muss der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin der Pflegekraft eine Impfberatung anbieten und bei Bedarf ein Impfangebot machen. Eine Impfpflicht besteht nicht.

Wichtig zu wissen
Letztendlich dient die arbeitsmedizinische Vorsorge dazu, Sie bei Ihrer besonders belastenden Arbeit und beim Gesundbleiben mit Rat und Tat zu unterstützen. Es handelt sich nicht um eine Eignungs- oder Einstellungsuntersuchung. Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorge liegen beim Arbeitgeber. Arbeitsmedizinische Vorsorge soll während der Arbeitszeit stattfinden. Ansonsten lassen Sie sich die Zeit dafür einschließlich Wegezeit auf die Arbeitszeit anrechnen. Sie darf nur von Ärztinnen oder Ärzten mit Gebietsbezeichnung Arbeitsmedizin oder Betriebsmedizin durchgeführt werden.

Auch für Betriebsärztinnen und -ärzte besteht Schweigepflicht: Ihr Arbeitgeber erfährt lediglich, dass die Vorsorge stattgefunden hat und den nächsten Termin. Sie erhalten eine Vorsorgebescheinigung, möglicherweise sind dort betriebsärztliche Empfehlungen für Sie festgehalten. Wenn sich zeigt, dass Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergriffen werden müssen, ist der Betriebsarzt verpflichtet, den Arbeitgeber zu informieren und diese zu empfehlen. Auch der Betriebs- oder Personalrat erhält Kenntnis darüber.

Über gesundheitliche Fragen, ob Sie beispielsweise für einen bestimmten Bereich einsatzfähig sind oder nicht, darf der Betriebsarzt Ihren Arbeitgeber nur mit Ihrem Einverständnis informieren. Wir empfehlen, sich vor einer Schweigepflichtsentbindung beraten zu lassen!

Arbeitsschutz

Was genau beinhaltet eigentlich „Arbeitsschutz“ und wer ist für die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen verantwortlich?

→ Das Arbeitsschutzgesetz bildet den Rahmen für den betrieblichen Arbeitsschutz. Es verpflichtet den Arbeitgeber, in seinem Betrieb die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit kontinuierlich zu verbessern und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Ziel ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen zu verbessern und Gefährdungen zu beseitigen oder zu vermindern. Die betriebliche Interessenvertretung (→ **Betriebsrat**) hat im Arbeitsschutz weitreichende Mitbestimmungsrechte. So haben Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen, bei Maßnahmen zum Arbeitsschutz und bei der Unterweisung der Beschäftigten.

Die Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes hat der Arbeitgeber auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung abzuleiten. Nur wenn er die konkreten Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit kennt, kann er angemessen im Sinne der Beschäftigten handeln. Hierbei soll er auf den fachkundigen Rat von Betriebsarzt / -ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit zurückgreifen. Zudem sollte er sich eng mit der Interessenvertretung beraten, die auch in Bezug auf die geplanten Maßnahmen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat.

Prävention vor Gesundheitsbeeinträchtigung
Das Arbeitsschutzgesetz ist präventiv ausgerichtet: „Gefährdung“ bedeutet mehr als Unfallverhütung; es geht darum, mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Unfallrisiken von vornherein zu vermeiden.

Technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang, denn es gilt der Grundsatz, an der Quelle gesundheitlicher Risiken anzusetzen, um Belastungen gar nicht erst entstehen zu lassen oder um sie zu verringern. Dazu gehören unter anderem die Voraussetzungen für rückengerechtes Arbeiten (→ **Hebehilfen**), aber auch die Gestaltung von → **Arbeitszeit** und → **Pausen** oder der Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten.

Weitere Infos

Infoblätter zum Download
- „Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb“
- „Gefährdungsbeurteilung“

→ *www.arbeitnehmerkammer.de/downloads* (Infoblätter Betriebs- und Personalräte)

Personenbezogene Maßnahmen wie eine Rückenschule sind nachrangig; sie kommen ergänzend zu den technischen und organisatorischen Gestaltungsmaßnahmen in Betracht. Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die Arbeitsschutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber die Beschäftigten unterrichten. Für die Einhaltung der Vorgaben, wie zum Beispiel die fachgerechte Entsorgung von gebrauchten Injektionsnadeln in den vorgeschriebenen Behältnissen, ist jede Pflegekraft verpflichtend zuständig. Insgesamt haben die Beschäftigten die Pflicht, den Arbeitgeber bei der Verbesserung des Arbeitsschutzes zu unterstützen. Die Beschäftigten sind darüber hinaus berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.

Ambulante Pflegekräfte

Der Privathaushalt als Arbeitsort, in dem die Arbeit der ambulanten Pflege überwiegend stattfindet, fällt nicht unter die Arbeitsstättenverordnung. Gleichwohl gilt das Arbeitsschutzgesetz. Verschiedene Gegebenheiten erschweren die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen. Die betrieblichen Arbeitsschutzexpertinnen und -experten haben keinen Zugang zu Privatwohnungen und können die Arbeitsbedingungen im häuslichen Umfeld nicht unmittelbar überwachen. Der Arbeitgeber muss auch seine Beschäftigten im ambulanten Bereich dazu befähigen, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Schutzmaßnahmen sollten bereits bei der Pflegeanamnese und beim Pflegevertrag berücksichtigt werden, damit beispielsweise rückengerechtes Arbeiten durch ein höhenverstellbares Pflegebett oder Hebehilfen ermöglicht wird. Belastende und gefährliche Situationen bei der Arbeit sollten auch zum Thema von Teambesprechungen und Schulungen gemacht werden, um gemeinsam gute Lösungen zu entwickeln.



Arbeits- und Wegeunfälle

Gelten auch Unterbrechungen auf dem Weg zur Arbeit als Wegeunfälle? Beispielsweise, weil ich mein Kind zur Schule bringen muss

➜ Wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit einen Unfall erleiden, gilt dies als Arbeitsunfall. Darunter fallen beispielsweise auch Unfälle auf Ihren täglichen Touren zu und von der Wohnung Ihrer ambulanten Patienten.

Darüber hinaus können Unfälle beim Betriebssport, bei einer vom Unternehmen veranstalteten Betriebsfeier oder einem Ausflug als Arbeitsunfall zählen – entscheidend ist, dass die Tätigkeit dem Unternehmen und nicht privaten Zwecken dient. Wenn ein Unfall auf dem direkten Weg zur Arbeit (also ab dem Verlassen des Wohnhauses und bis zum Erreichen der Arbeitsstätte oder zurück) passiert, handelt es sich um einen versicherten Wegeunfall. Eingeschlossen sind auch einige „Umwege“, wenn

- Fahrgemeinschaften bestehen,
- der Arbeitsplatz über einen längeren Weg zügiger zu erreichen ist,
- Umleitungen bestehen,
- Kinder auf dem Arbeitsweg zur Kita gebracht oder von dort abgeholt werden müssen.



Im Fall des Falles
Bei einem Arbeitsunfall und einem Unfall auf dem Weg zur und von der Arbeit sind Beschäftigte in der Pflege bei der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Sie trägt gegebenenfalls die Kosten für ärztliche Versorgung, Heilbehandlung, Rehabilitation und zahlt Versicherten eine Rente, wenn ihre Erwerbsfähigkeit infolge des Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit dauerhaft um wenigstens 20 Prozent gemindert ist.

Wichtig zu wissen
Wenn sich ein Arbeits- oder Wegeunfall ereignet hat:

- Lassen Sie Verletzungen sofort ärztlich versorgen – möglichst von einem Durchgangsarzt.
- Dokumentieren Sie den Unfall mit einer Unfallanzeige, um bei möglichen gesundheitlichen Folgen oder Spätschäden den Zusammenhang mit der Arbeit nachzuweisen.
- Melden Sie jeden Arbeits- oder Wegeunfall unverzüglich der Personalabteilung.
- Sie selbst, Ihr Arzt oder auch der Arbeitgeber melden den Arbeits- beziehungsweise Wegeunfall der Berufsgenossenschaft.

Eine der Hauptunfallursachen für Arbeitsunfälle in der Pflege sind Nadelstichverletzungen. Ein kleiner Stich ist keine Bagatelle! Auch wenn er meist keine unmittelbare Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat: Stichverletzungen gehen mit einer Infektionsgefahr, beispielsweise durch Hepatitisviren, einher. Deshalb sollten Sie Stichverletzungen unbedingt dokumentieren.

Erste Hilfe im Betrieb
Wenn sich eine Verletzung ereignet hat, muss fachkundige Erste Hilfe geleistet werden. Die Unfallversicherung schreibt vor, die Verletzung – am besten mit Nennung von Zeugen, ins Verbandbuch einzutragen, das im Betrieb auszuhängen ist. Auf diese Weise kann bei späterer Erkrankung die berufliche Verursachung nachgewiesen werden.

Kein Versicherungsschutz
Wer den Arbeitsweg aus privaten Gründen – beispielsweise zum Einkaufen – unterbricht, steht für diese Zeit nicht unter Versicherungsschutz. Versichert ist dann erst wieder der unmittelbare Weg zur Arbeit, also zum Beispiel vom Supermarkt direkt zur Arbeit – dies aber nur dann, wenn die „private Unterbrechung“ nicht länger als zwei Stunden gedauert hat.

Arbeitsvertrag

Muss ich einen schriftlichen Arbeitsvertrag haben? Welche Einzelheiten sollten oder müssen geregelt werden?

➔ Nein, auch ein mündlicher Arbeitsvertrag ist wirksam. Allerdings empfehlen wir Ihnen dringend, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Ihrem Arbeitgeber abzuschließen. Der Grund: In einem Vertrag sind die Rechte und Pflichten beider Seiten festgehalten.

In einen schriftlichen Arbeitsvertrag gehören Angaben über den Lohn / das Gehalt (➔ **Mindestlohn**), die Arbeitszeit, den Arbeitsort (➔ **Rufbereitschaft**). Auch wie Sie sich bei Krankheit verhalten müssen und wieviel Urlaub Ihnen zusteht, gehört in den Arbeitsvertrag. Hierneben sind die geltenden Kündigungsfristen und die zu leistende Tätigkeit aufzunehmen. Schließlich darf ein Hinweis auf eventuell geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen nicht fehlen. Meist finden sich Regelungen zur Nutzung eines ➔ **Dienstwagens**, zur ordnungsgemäßen ➔ **Dokumentation**, zur erforderlichen Verschwiegenheit, zum Umgang mit der Dienstkleidung und zur Ausschlussfrist für die Geltendmachung gegenseitiger Ansprüche im Arbeitsvertrag.

Auch, wenn es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag geben sollte: Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Dies muss er bis spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses aushändigen (§ 2 Nachweisgesetz). Darüber hinaus ist in einigen Tarifverträgen der Abschluss von Arbeitsverträgen vorgesehen; im Geltungsbereich dieser Tarifverträge besteht somit Anspruch auf einen schriftlichen Vertrag.

Wichtig: Zeitliche Befristungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich und vor Vertragsbeginn vereinbart worden sind.

Wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird und auch kein Tarifvertrag für Sie zutrifft, gelten die gesetzlichen Regelungen.

Gut zu wissen

Es gibt eine Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV). Sie setzt branchenspezifische Mindestarbeitsbedingungen fest, die nicht unterschritten werden dürfen.

Arbeitszeit

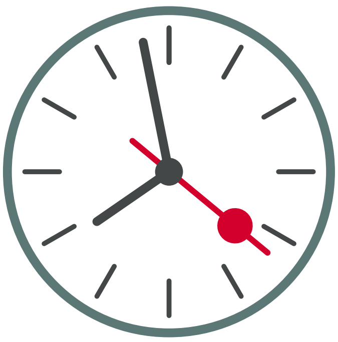
Bei uns im Pflegeheim ist so viel zu tun, dass ich manchmal länger als zehn Stunden arbeiten muss. Darf das sein?

➔ Nein! Arbeitszeiten sind durch das Arbeitszeitgesetz verbindlich festgelegt und vom Arbeitgeber einzuhalten.

Die Dauer Ihrer Arbeitszeit ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder den Arbeitsvertragsrichtlinien im kirchlichen Bereich. Die Verlängerung der festgelegten acht Stunden pro Werktag auf zehn Stunden ist bereits eine Ausnahme. Diese müssen schon innerhalb von sechs Monaten auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden. Eine über zehn Stunden hinausgehende Aufstockung der Arbeitszeit ist lediglich in „außergewöhnlichen Notfällen“ gestattet. Zu Notfällen gehören beispielsweise Unfälle oder Katastrophen. Wenn Kolleginnen wegen Krankheit ausfallen oder grundsätzlich zu wenig Personal vorhanden ist, muss noch kein Notfall vorliegen. Außerdem müssen Sie in Ihrer Freizeit oder im Urlaub nicht ans Telefon gehen und auf Anfragen Ihres Arbeitgebers reagieren.

Wochenendarbeit
Bei Wochenenddiensten ist zu beachten: Der Samstag ist ein Werktag, allerdings haben Sie Anspruch auf 15 freie Sonntage pro Jahr. Wenn Sie am Sonntag arbeiten, steht Ihnen innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzruhetag zu.

Nachtarbeit
Als Nachtzeit gilt die Zeit von 23 bis 6 Uhr. Sie arbeiten mehr als zwei Stunden während der Nachtzeit in Wechselschicht oder leisten Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr? Dann gelten Sie als Nachtarbeitnehmerin / Nachtarbeitnehmer. Sie haben dann das Recht, sich regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Der Zeitabstand der Untersuchungen muss mindestens drei Jahre betragen. Ab 50 Jahren dürfen Sie sich sogar jährlich untersuchen lassen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.



Bitte beachten

- Regeln Sie Ihre konkreten Arbeitszeitwünsche möglichst im Arbeitsvertrag.
- Dokumentieren Sie Ihre Arbeitszeiten mit Datum und Uhrzeit und lassen Sie sich den Grund für die Mehrarbeit möglichst gegenzeichnen.
  - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Gesetzestext sowie die für Ihren Betrieb geltenden Tarifverträge nebst den Betriebs- und Dienstvereinbarungen an einer für alle Beschäftigten einsehbaren Stelle auszuhängen.
- Werden die gesetzlichen Arbeitszeiten in Ihrem Betrieb nicht eingehalten, wenden Sie sich an
  - die betriebliche Arbeitnehmervertretung,
  - den Arbeitgeber.
- Wenn Sie schwanger sind oder Ihr Kind stillen, gelten die arbeitszeitlichen Vorgaben zum ➔ **Mutterschutz**

Lesen Sie auch die weiteren Artikel zu

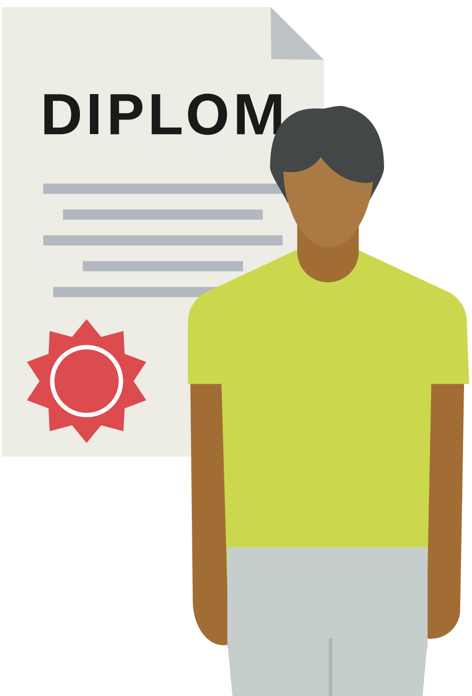
- Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst
- Überstunden
- Umkleiden
- Wegezeit

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de* (Publikationen ► Mitbestimmung ► „Arbeitszeitgesetz“)

Portal „juris“ des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz
➔ *www.gesetze-im-internet.de* oder *www.juris.de*

Gewerbeaufsicht Bremen
➔ *www.gewerbeaufsichtbremen.de*



Aufstiegschancen zur Fachkraft

Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es, wenn ich mich von der Pflegehelferin zur Fachkraft in der Altenpflege weiterbilden will?

➔ Wenn Sie sich innerhalb Ihres Berufes weiterqualifizieren wollen, haben Sie inzwischen deutlich bessere Möglichkeiten. Denn mit dem Qualifizierungschancengesetz wird die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte grundsätzlich unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht. Außerdem bekommt Ihr Arbeitgeber nicht nur die Weiterbildungskosten komplett oder anteilig bezahlt, sondern er erhält auch Zuschüsse zu Ihrem Gehalt, dass er Ihnen während der Qualifizierung weiterzahlt.

Wer wird gefördert?
Gefördert werden sollen alle Arbeitnehmerinnen, deren Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt und die nicht innerhalb der letzten vier Jahre an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen haben. Die Weiterbildung muss mindestens vier Wochen dauern und außerhalb des Unternehmens durchgeführt werden.

Welche Maßnahmen am Ende gefördert werden, entscheidet die Agentur für Arbeit: Dies hängt vom individuellen Bedarf ab – aber auch von der Beurteilung des Einzelfalls durch den Fallmanager.

Welcher Betrieb wird gefördert?
Die Unternehmen und die Bundesagentur für Arbeit tragen gemeinsam die Kosten. In welchem Umfang die Firmen unterstützt werden, ist abhängig von der jeweiligen Betriebsgröße:

- Für Unternehmen mit unter zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildungskosten zu 100 Prozent,
- bei zehn bis 250 Mitarbeiter*innen bis maximal 50 Prozent,
- größere Unternehmen werden mit bis zu 25 Prozent der Lehrgangskosten unterstützt.

Weiterbildungen von Beschäftigten, die über 45 Jahre alt oder schwerbehindert sind und in einem Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern arbeiten, können bis zu 100 Prozent bezuschusst werden. Außerdem beteiligt sich die Bundesagentur für Arbeit an den Lohnfortzahlungen für Mitarbeiter, die eine Weiterbildung machen. Zuschüsse erhalten aber nur Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten für eine berufsabschlussorientierte Weiterbildung von der Arbeit freistellen und auch das Gehalt weiter zahlen (Entgeltfortzahlung).

Weitere Infos

Abeitnehmerkammer Bremen
- In Bremen: Persönliche Weiterbildungsberatung. Terminvereinbarungen telefonisch unter ☎ 0421.3 63 01-432

Arbeitsförderungszentrum Bremerhaven
- in Bremerhaven: Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen Gmbh Terminvereinbarungen telefonisch ☎ 0471.9 83 99-28

Arbeitsagentur für Arbeit
- *www.arbeitsagentur.de*
- Weiterbildung ► Bildungsgutscheine

Ausbildungsvergütung / Ausbildungstarifvertrag

Ich mache eine Ausbildung in der Altenpflege. Wird in meinem Betrieb nach Tarif bezahlt?

Auch in der Altenpflege gibt es inzwischen einen **Tarifvertrag:** 2016 haben erstmals die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag für Auszubildende in der Altenpflege unterzeichnet.

Dabei wurden nicht nur einheitliche und höhere Vergütungen festgelegt, sondern auch verbindliche Arbeitszeiten und eine neue Urlaubsregelung.

Gilt der Tarif auch für mich?
Der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen gehören 15 ambulante und stationäre Pflegeanbieter an, unter anderem Einrichtungen des Arbeiter-Samariter-Bunds, der Arbeiterwohlfahrt, des Caritasverbands, des Deutschen Roten Kreuzes, der Bremer Schwesternschaft vom Roten Kreuz, der Diakonie, des Paritätischen und der Heimstiftung. Gehört Ihr Arbeitgeber dazu, muss er Sie auch nach Tarif bezahlen. Dank der in Bremen geltenden Ausbildungsumlage, in die alle Altenpflegebetriebe einzahlen, orientieren sich auch viele private Altenpflegedienstleister an den tarifvertraglich festgelegten Ausbildungsvergütungen.

Regelungen des Tarifvertrages

	Tarifvertrag, gültig seit 1.3.2019
im 1. Ausbildungsjahr	1.140,69 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	1.202,07 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	1.303,38 Euro
Arbeitsstunden/ Woche	39 Stunden / Woche
Urlaub	30 Tage / Jahr
Monatliche Zulagen zu Fahrt- und Lernmittelkosten	–
Freistellungen zur Prüfungsvorbereitung	–

Weitere Infos

Gewerkschaft ver.di Niedersachsen-Bremen
- *www.bremen.verdi.de*
- Ansprechpartnerin: Kerstin Bringmann, kerstin.bringmann@verdi.de

Ausländische Pflegekräfte

Was muss ich tun, damit mein im Heimatland erworbener Berufsabschluss als Pflegehilfskraft oder Pflegefachkraft anerkannt wird?

Die gute Nachricht zuerst: Die Möglichkeiten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen haben sich in Deutschland erheblich verbessert.

Dennoch: Geduld und Zeit sind gefragt, um die notwendigen Formalitäten und Behördengänge zu erledigen – aber am Ende lohnt es sich, wenn Sie zum Beispiel nicht in einer unterqualifizierten Position, sondern in Ihrem ausgebildeten Beruf arbeiten können.

Die Pflegeberufe in Deutschland unterscheiden sich bislang nach Ausbildungen in der Altenpflege, der Krankenpflege und der Kinderkrankenpflege. Die Pflegeberufe gehören zur Gruppe der „reglementierten Berufe“. Das heißt: Für die Ausübung des Berufs oder das Führen der Berufsbezeichnung werden die ausländischen mit den deutschen Qualifikationen verglichen („Gleichwertigkeitsprüfung“).

Neben Inhalt (vermittelte Kenntnisse und Fähigkeiten) und Dauer der Ausbildung wird auch Ihre Berufserfahrung berücksichtigt. Die Feststellung der Gleichwertigkeit ist zwingende Voraussetzung dafür, dass Sie den Beruf in Deutschland ausüben können.

Verfahren
In Bremen erfolgt die Anerkennung durch die zuständigen senatorischen Behörden.

- **Ansprechpartnerin für die Anerkennung von Gesundheitsberufen:**
  Senatorin für Gesundheit
  Lina Marzyk
  ☎ 0421.3 61-9 13 53
  lina.marzyk@gesundheit.bremen.de

Wichtige Voraussetzungen für die Anerkennung sind unter anderem:

- Ein Zertifikat des Sprachniveaus B2 nach dem Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen (GER).
- Der Wohnsitz muss sich im Land Bremen befinden.

Häufig muss eine staatliche Anerkennungsprüfung abgelegt werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen für eine unmittelbare Anerkennung der Gleichwertigkeit des Abschlusses aus dem Herkunftsland nicht gegeben sind. In solchen Fällen ist es hilfreich und manchmal auch erforderlich, vorab einen berufsbegleitenden Lehrgang für beschäftigte ausländische Pflegekräfte zu absolvieren. In Bremen werden diese Lehrgänge vom Paritätischen Bildungswerk oder den Altenpflegeschulen angeboten. Weitere Informationen dazu finden Sie auf den entsprechenden Webseiten.



Kosten
Das Verfahren ist gebührenpflichtig und Sie müssen die Kosten tragen, ebenso eventuell nötige Anpassungsqualifizierungen. Erkundigen Sie sich daher im Vorfeld über entstehende Kosten. Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie durch die Agentur für Arbeit und das Jobcenter gefördert werden.

Wer hilft weiter?
Rat und Hilfe bei der Abwicklung des Verfahrens, den notwendigen Formularen und den Voraussetzungen für eine eventuelle Kostenübernahme bieten in Bremen und Bremerhaven beispielsweise:

- **Arbeitnehmerkammer Bremen**
  Bürgerstraße 1, 28195 Bremen,
  Anerkennungsberatung im Land Bremen,
  ☎ 0421.3 63 01-954,
  ➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/anerkennungsberatung*

- **Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V.**
  Berufliche Orientierung und Weiterbildungsberatung für Migrantinnen,
  ☎ 0421.1 69 37-10,
  ➔ *www.faw-bremen.de*

- **Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen (Bremerhaven)**
  Berufliche Beratung für Migrantinnen und Flüchtlinge,
  ☎ 0471.3 08 78 10 oder 3 08 78 31
  Berufliche Orientierung für Frauen,
  ☎ 0471.9 83 99-16
  ➔ *www.afznet.de*

- **Die Arbeitsagentur oder das Jobcenter**
  ☎ 0800.4 55 55 00
  ➔ *www.arbeitsagentur.de*

Gut zu wissen

Wenn Sie als ausländische Pflegekraft in Bremen beschäftigt sind, sind Sie Mitglied der Arbeitnehmerkammer. Sie können alle Beratungen und Dienstleistungen der ➔ **Arbeitnehmerkammer Bremen** in Anspruch nehmen.

Zentrales Informationsportal zum Anerkennungsgesetz
➔ *www.anerkennung-in-deutschland.de*

B

Berufskrankheiten

Was versteht man unter einer Berufskrankheit und an wen wende ich mich im Fall eines Verdachts?

➔ Als Berufskrankheit werden alle Krankheiten bezeichnet, die „nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind“ – so die etwas sperrige Definition des Sozialgesetzbuchs. Anders formuliert: Als Berufskrankheit zählen nur diejenigen Erkrankungen, die in der Berufskrankheiten-Liste im Anhang der Berufskrankheiten-Verordnung aufgeführt sind. Dazu gehören bei Pflegenden beispielsweise

- Ekzeme durch Feuchtarbeit oder den Umgang mit chemischen Substanzen,
- Infektionen,
- chronische bandscheibenbedingte Wirbelsäulenerkrankungen.

Wichtig zu wissen
Um eine Berufskrankheit anerkennen zu lassen, muss die Erkrankung beim zuständigen Unfallversicherungsträger angezeigt werden. In Bremen ist dies die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) oder die Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen. Ärztinnen und Ärzte sind dazu verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf Vorliegen einer Berufskrankheit anzuzeigen. Auch Ihr Arbeitgeber ist dazu verpflichtet. Sie als Pflegekraft können sich ebenfalls an die zuständigen Stellen wenden, sind aber nicht dazu verpflichtet.

Damit die gesetzliche ➔ **Unfallversicherung** eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkennt, muss nachgewiesen werden, dass die Erkrankung durch Ihre Arbeit verursacht wurde. Es geht um einen zweifachen Nachweis:

- Zunächst muss der Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit belegt werden. Dabei kann das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung (➔ **Arbeitsschutz**) oder auch der ➔ **arbeitsmedizinischen Vorsorge** hilfreich sein.
- Ist diese erste Hürde genommen, muss in einem medizinischen Gutachten der Zusammenhang zwischen der Belastung aus der beruflichen Tätigkeit und der konkreten Erkrankung nachgewiesen werden.

Wichtig ist bei Berufskrankheiten immer die Prävention: Die Verhütung von Risiken durch entsprechende technische und womöglich auch organisatorische ➔ **Arbeitsschutzmaßnahmen**. Erst wenn dies nicht ausreicht, um die Risiken zu beseitigen, kommen personenbezogene Maßnahmen, beispielsweise die ➔ **Arbeitsmedizinische Vorsorge** in Betracht.

Weitere Infos

Abeitnehmerkammer Bremen
Beratungsstelle zu Berufskrankheiten.
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/berufskrankheiten*
@ bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de
Terminvereinbarungen telefonisch unter
☎ 0421.6 69 50-36

Auf der Website der Arbeitnehmerkammer finden Sie einen Fragebogen als Hilfe bei der Abklärung einer Bandscheibenerkrankung der Wirbelsäule als Berufskrankheit:
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/berufskrankheiten*
▶ Infos für Patientinnen und Patienten

Praktische Tipps

- „Hautschutz im Beruf – mit heiler Haut“
- „Alles Gute für den Rücken – Arbeit gesundheitsgerecht organisieren“

➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/downloads* (Infoblätter Arbeit und Gesundheit)



Betriebsrat

Worin unterscheiden sich Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung? Wer ist für mich zuständig?

➔ Auch wenn „das Kind mehrere Namen“ hat: Bei allen Formen handelt es sich um Arbeitnehmervertretungen. Zu ihren Aufgaben zählt es, die Interessen und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.

Die zutreffenden Bezeichnungen für die jeweiligen Unternehmensformen lauten:

- Betriebsrat (freie Wirtschaft)
- Mitarbeitervertretung (kirchliche Träger)
- Personalrat (öffentlicher Dienst)

Damit es einen Betriebs- oder Personalrat geben kann, sind aber Sie als Pflegekraft entscheidend. Denn es muss Kolleginnen und Kollegen geben, die sich zur Wahl stellen – also kandidieren. Und es muss Kolleginnen und Kollegen geben, die diese Kandidaten anschließend wählen. Die Gründung einer Arbeitnehmervertretung ist keine Pflicht, aber Ihr gutes Recht. Und dieses Recht sollten Sie in Ihrem und im Interesse der gesamten Belegschaft wahrnehmen – auch gegen den Widerstand mancher Arbeitgeber wie auch mancher Kolleginnen und Kollegen.

Vielleicht haben Sie selbst sogar Lust, als Mitglied des Betriebsrats oder der Mitarbeitervertretung aktiv zu werden? Dann kandidieren Sie und „mischen Sie mit“ in Sachen Mitbestimmung am Arbeitsplatz, bei der Dienstplangestaltung, der Arbeitszeitkontrolle, der Einhaltung von Pausen und vielem mehr.

Guter Rat muss nicht teuer sein
Bei allen Fragen rund um die Gründung, aber auch zu laufenden Aufgaben von Arbeitnehmervertretungen, beraten und unterstützen ➔ **Arbeitnehmerkammer Bremen** und zuständige Gewerkschaften. Sie kommen zur Beratung auch in Ihren Betrieb. Gerade bei einer Erstgründung gilt es, bestimmte Vorgehensweisen zu beachten, um das „Vorhaben Arbeitnehmervertretung“ korrekt umzusetzen und konstruktiv zu gestalten.

Die Abteilung „Mitbestimmung und Technologieberatung“ der Arbeitnehmerkammer Bremen berät auch zu:

- Mitbestimmung und kollektivem Arbeitsrecht;
- Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Beispiel bei psychischen Belastungen;
- Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz sowie Leistungs- und Verhaltenskontrollen;
- Personalentwicklung;
- wirtschaftlicher Mitbestimmung und Umstrukturierungen;
- Zusammenarbeit und Organisation der Arbeit im Gremium.

Gut zu wissen

Im Allgemeinen bieten die Arbeitnehmervertretungen feste Sprechstunden in den Betrieben an. Ihnen als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter steht der Besuch dieser Beratungsangebote während Ihrer Arbeitszeit zu – ohne eine etwaige Minderung des Arbeitsentgelts wegen versäumter Arbeitszeit (BetriebsverfassungsG, § 39).

Weitere Infos

Abeitnehmerkammer Bremen
Terminvereinbarungen mit der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung, telefonisch unter
☎ 0421.3 63 01-962 in Bremen und
☎ 0471.9 22 35-24/31 in Bremerhaven
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung*

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Region Bremen-Elbe-Weser
➔ *www.bremen.dgb.de*

Infoblätter zum Download:

- „Betriebsratswahl – wie geht das?“
- „Betriebsratswahl – vereinfacht“

➔ *www.arbeitnehmerkammer.de/downloads* (Infoblätter Betriebs- und Personalräte)

Bildungszeit

Steht mir eigentlich Bildungszeit (Bildungsurlaub) zu? Und wenn ja: Bekomme ich für die Zeit der Bildungszeit weiterhin mein Gehalt?

→ Bildungsurlaub heißt jetzt in Bremen Bildungszeit. Und ja: Die Bildungszeit steht Ihnen zu, denn sie gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen – egal, ob Sie in Voll- oder Teilzeit arbeiten, in einem Minijob oder noch in Ausbildung sind. Einzige Voraussetzung: Das Arbeitsverhältnis mit Ihrem jetzigen Arbeitgeber besteht seit mindestens sechs Monaten. Ein Seminar oder Workshop darf sich übrigens nur Bildungszeit nennen, wenn er offiziell als Bildungszeit anerkannt ist. Grundlage für die Anerkennung ist das Bremische Bildungszeitgesetz.

Innerhalb von zwei Kalenderjahren haben Sie Anspruch, zehn Arbeitstage als Bildungszeit zu nehmen – bei einer Fünf-Tage-Woche sind das zwei Wochen Bildungszeit in zwei Jahren. Wenn Sie mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche arbeiten, erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend. Wenn Sie eine Bildungszeit machen, sind Sie für die Dauer dieser Bildungszeit von der Arbeit freigestellt und Sie erhalten Ihr normales Gehalt weiter. Die Kosten für die Veranstaltung tragen Sie selbst.

In Bremen können Weiterbildungsveranstaltungen bereits ab einem Tag Dauer als Bildungszeit anerkannt werden. Sie müssen nicht berufsorientiert sein: Auch Veranstaltungen zu politischen oder ökologischen Themen sowie Sprachreisen oder Kurse zur Stressbewältigung gehören unter anderem zur Angebotspalette. Darüber hinaus müssen die Veranstaltungen nicht zwangsläufig in Bremen stattfinden, sondern können auch außerhalb der bremischen Landesgrenzen abgehalten werden.

Arbeitnehmerkammer Bremen
www.arbeitnehmerkammer.de/bildungszeit
www.bildunsgzeit.bremen.de



D

Dienstplan

Was alles muss bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt werden? Wie lange im Voraus muss der Dienstplan festgeschrieben sein?

→ Beim Erstellen des Dienstplans müssen neben den arbeitsvertraglichen Bedingungen die gesetzlichen Vorgaben von Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz sowie die tariflichen und die betrieblichen Vereinbarungen berücksichtigt werden. Wer Dienstpläne erstellt, muss dabei auch auf das Mutterschutz- und das Jugendarbeitsschutzgesetz achten sowie die Vorschriften des Schwerbehindertenrechts wahren.

Das Personal muss so eingesetzt sein, dass die Versorgung der Patientinnen und Patienten zu jeder Zeit gewährleistet ist. Es müssen also 24 Stunden am Tag ausreichend qualifizierte Pflegerinnen und Pfleger da sein. Bei der Gestaltung des Dienstplans hat außerdem der Betriebs- oder Personalrat mitzubestimmen, deshalb muss dieser rechtzeitig informiert sein.

Mitarbeiterzufriedenheit
Nicht nur Kundenorientierung und Wirtschaftlichkeit stehen bei der Dienstplangestaltung im Mittelpunkt – auch Wünsche und familiäre Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören bei der Planung dazu. Was hilft: Wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut absprechen und rechtzeitig ihre Wünsche bei den Kollegen ankündigen, die den Dienstplan gestalten.

Planungssicherheit
Dienstpläne sollten soweit im Voraus erstellt werden, sodass die Mitarbeiter ihre Freizeit planen können. Zugleich sollen sie auch ihre Bedürfnisse / Tauschmöglichkeiten berücksichtigen. Im Allgemeinen werden Dienstpläne für vier Wochen im Voraus geschrieben. Wenn in Ihrem Betrieb eine kurzfristigere als eine vierwöchige Planung die übliche Vorgehensweise ist, wenden Sie sich an Ihre Arbeitnehmervertretung. Die Kolleginnen oder Kollegen setzen sich im direkten Gespräch mit der Pflegedienstleitung für genaue Absprachen ein.

Dienstwagen

Wer haftet, wenn ich mit dem Dienstfahrzeug in einen Unfall verwickelt werde?

➔ Normalerweise hat der Arbeitgeber für Dienstfahrzeuge eine Vollkaskoversicherung abgeschlossen. Aber auch wenn dies nicht der Fall ist, werden Sie beim Fahren eines Dienstfahrzeugs und bei der Verursachung oder der Verwicklung in einen Unfall so behandelt, als seien Sie Vollkasko versichert.

Klären Sie die in Ihrem Betrieb geltenden Bedingungen!

Da für Sie als Beschäftigte die volle Haftung eine Existenzgefährdung zur Folge hätte, wurden folgende Schadensverteilungsgrundsätze entwickelt: **Geringe Schuld** ist die leichteste Fahrlässigkeit, beispielsweise „ein sich Vertun“: keine Haftung.

Normale Schuld ist die mittlere Fahrlässigkeit, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen wurde und der Unfall vermeidbar gewesen wäre, beispielsweise Auffahrunfall bei Glatteis: Schadensteilung, begrenzt durch Selbstbeteiligungsbeitrag der Versicherung.

Bei **grober Fahrlässigkeit** haften Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in der Regel in voller Höhe für den Schaden, wenn Sie zum Beispiel unter starker Alkoholeinwirkung fahren. Ausnahmsweise ist eine Haftungsbegrenzung im Einzelfall möglich, wenn Ihr Verdienst im deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko steht.

Welcher Grad der Fahrlässigkeit gilt, muss in jedem Einzelfall geprüft werden. Möglicherweise trägt auch Ihr Arbeitgeber eine Mitschuld. Dies kann dann der Fall sein, wenn er Ihnen zum Beispiel ein nicht verkehrssicheres Fahrzeug überlassen hat. Dies gilt dann für Sie haftungsmildernd.

Private Nutzung des Dienstfahrzeugs
Auch ein privat genutzter Firmenwagen wird grundsätzlich durch den Arbeitgeber versichert und der zahlt dann auch die Prämie.

Das Recht der privaten Nutzung erstreckt sich im Allgemeinen auf alle Zeiten, in denen der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Das heißt, auch wenn Sie im Urlaub sind, im Mutterschutz oder krank sind (innerhalb des Sechs-Wochen-Zeitraums vor dem Bezug von Krankengeld).

Gut zu wissen

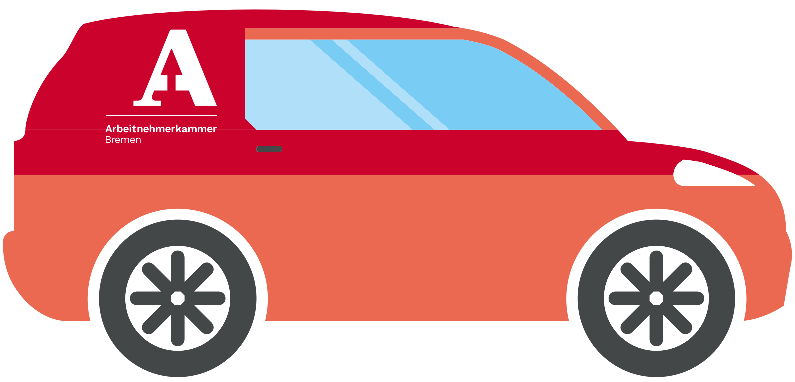
Mindestens wenn Verletzungen vorliegen, sollte der Unfall mit dem Dienstwagen als ➔ **Arbeits-und Wegeunfall** angezeigt werden!

Die private Nutzung eines Dienstfahrzeugs stellt einen sogenannten geldwerten Vorteil dar, der versteuert werden muss.

Bußgelder aus Verkehrsverstößen müssen Sie selber zahlen. Allerdings ist dies mit dem Arbeitgeber verhandelbar.

Weitere Infos

ver.di Bildung und Beratung online
- Wissen ► Praxistipps ► „Private Nutzung eines Dienstwagens“
- ➔ *www.verdi-bub.de*



Dokumentation

Was gehört zu einer umfassenden Dokumentation? Warum ist sie so wichtig?

➔ Dokumentieren, das heißt schriftlich festhalten und unterzeichnen. Dazu gehören alle Pflegehandlungen, Behandlungsschritte und ärztliche Diagnostik.

Generell gilt: Jede erbrachte Leistung in der Pflege verpflichtet zu einer begleitenden Pflegedokumentation. Wobei die Grundsätze von Dokumentationswahrheit und -klarheit, von Lesbarkeit und Verständlichkeit sowie die zeitliche Nähe zu den Pflegehandlungen gewährleistet sein müssen!

Dokumentation dient der
- Qualitätssicherung,
- Therapiesicherung,
- Kommunikationssicherung,
- Beweissicherung.

Manchmal lästig, aber immer wichtig
Die Pflegedokumentation sollte korrekt, vollständig, sachlich und sorgfältig sein. Denn nur dann bietet sie einen haftungsrechtlichen Schutz für Träger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit anderen Worten: Wird nicht dokumentiert oder ist die Dokumentation mangelhaft, führt dies zur Beweislastumkehr zugunsten des Patienten / der Patientin.

In Verbindung mit einer Überlastungsanzeige und einer vollständigen, korrekten, sachlichen und sorgfältigen Dokumentation ist eine Pflegekraft sehr gut abgesichert.



E

Erwerbsminderungsrente

Wie beziehungsweise wo beantrage ich Erwerbsminderungsrente?

➔ Bei allen Fragen rund um die Voraussetzungen und die Beantragung der Rente bei Erwerbsminderung (das heißt einer teilweisen oder vollständigen Einschränkung Ihrer Arbeitsfähigkeit) hilft die Deutsche Rentenversicherung, aber auch die sogenannten „Versichertenältesten“ beziehungsweise die „Versichertenberater“.

Viele Informationen von einer gebührenfreien Telefonnummer über die Beratungsstellen der Rentenversicherung und Versichertenältesten / Versichertenberater in Ihrer Nähe bis hin zu den entsprechenden Anträgen zum Herunterladen, finden Sie auf der Webseite der Deutschen Rentenversicherung (*www.deutsche-rentenversicherung.de*).

Lassen Sie sich persönlich beraten. Am besten mit einer vorherigen Terminabsprache. Dabei erfahren Sie auch, welche ärztlichen und gutachterlichen Befunde oder sonstigen Unterlagen für die Beantragung einer Erwerbsminderungsrente nötig sind.

Die medizinischen Voraussetzungen für eine Rente wegen Erwerbsminderung sind erfüllt, wenn Sie für mindestens sechs Monate wegen gesundheitlicher Einschränkungen weniger als sechs Stunden täglich arbeiten können – und das nicht nur in Ihrem, sondern in allen anderen Berufen (wer vor dem 2. Januar 1961 geboren wurde, genießt noch einen Berufsschutz). Abhängig von Ihrem noch bestehenden (Rest-)Leistungsvermögen hängt es dann ab, ob Sie eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhalten. Zum Ausgleich für den erzwungenen (teilweisen) Erwerbsausstieg wird die Rente dabei so berechnet, als hätte die betroffene Person ihre bisherige Versicherungsbiografie tatsächlich bis zur aktuellen Regelaltersgrenze fortgesetzt. Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die Hälfte der "vollen" Variante.

„Reha vor Rente“
Auf gesonderten Antrag prüft die Rentenversicherung, ob mit einer Maßnahme zur Rehabilitation Ihre Erwerbsfähigkeit wiederhergestellt oder erhalten werden könnte. Dafür können medizinische Rehabilitation und / oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt werden. Auch während eines Verfahrens auf Rente wegen Erwerbsminderung prüft der Rentenversicherungsträger, ob stattdessen eine Reha-Maßnahme infrage kommt. Sollte dies der Fall sein, werden Sie von der Rentenversicherung aufgefordert, einen Antrag auf Rehabilitationsleistungen zu stellen – dies ist jedoch keine Gewähr auf die Bewilligung einer Reha-Maßnahme.

Wichtig zu wissen
Die Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherung sowie die Versichertenältesten/Versichertenberater beraten Sie und helfen Ihnen bei der Antragstellung. Welche bei Ihnen vor Ort ist, erfahren Sie bei der Deutschen Rentenversicherung

- unter der gebührenfreien Hotline ☎ 0800.1000 - 4800
- in der Auskunfts- und Beratungsstelle der Rentenversicherung Bremen-Oldenburg in der Schwachhauser Heerstraße 32 – 34 Terminabsprache unter ☎ 0421.3 407-0 oder ➔ *info@drv-oldenburg-bremen.de*
- auf der Webseite ➔ *www.deutsche-rentenversicherung.de*

G

Generalistische Pflegeausbildung

Was ändert sich mit der neuen Ausbildung in der Pflege?

➔ Die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen werden in einem neuen Pflegeberufegesetz zu einer generalistischen Pflegeausbildung zusammengeführt. Alle Auszubildenden durchlaufen zwei Jahre lang eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung, in der sie einen Vertiefungsbereich in der praktischen Ausbildung wählen. Auszubildende, die im dritten Ausbildungsjahr die generalistische Ausbildung fortsetzen, erwerben den Berufsabschluss „Pflegefachfrau“ beziehungsweise „Pflegefachmann“.

Ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung wird ein Pflegestudium an der Hochschule eingeführt werden.

Auszubildende, die ihren Schwerpunkt in der Pflege alter Menschen oder der Versorgung von Kindern und Jugendlichen sehen, können wählen, ob sie – statt die generalistische Ausbildung fortzusetzen – einen gesonderten Abschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege erwerben wollen. Dieser Abschluss wird voraussichtlich nur zur Tätigkeit in den entsprechenden Sektoren berechtigen. Ob in Bremen entsprechende Ausbildungsgänge angeboten werden, ist derzeit offen.

Arbeitsagentur und Jobcenter werden auch zukünftig Umschulungen finanzieren können; dabei wird die Möglichkeit zur dreijährigen Umschulungsförderung dauerhaft verankert.

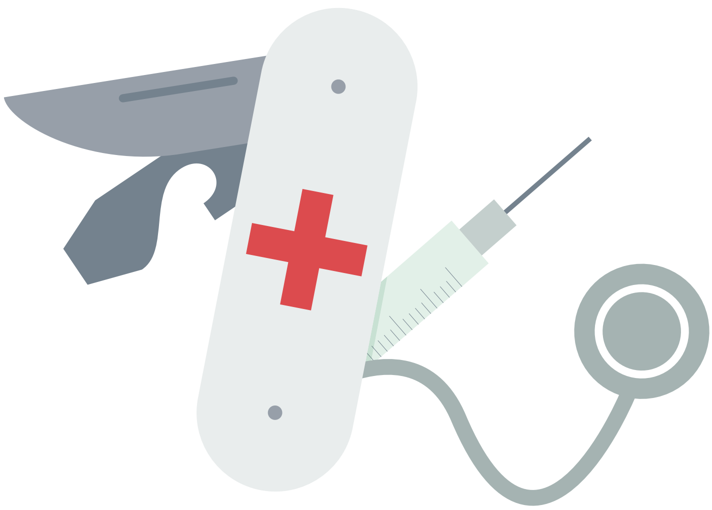
Die neue generalistische Pflegeausbildung wird über die EU-Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in anderen EU-Mitgliedstaaten automatisch anerkannt werden. Werden die gesonderten Abschlüsse in der Altenpflege und der Kinderkrankenpflege erworben, können diese auch zukünftig im Rahmen einer Einzelfallprüfung in anderen EU-Mitgliedstaaten anerkannt werden.

Auch in Bremen sollen die neuen Pflegeausbildungen im Jahr 2020 beginnen.

Weitere und aktuelle Entwicklungen werden auf den Seiten der Gesundheits- und der Sozialbehörde veröffentlicht:

- *www.gesundheit.bremen.de*
- *www.soziales.bremen.de*

Für alle Auszubildenden gilt derzeit der Ausbildungstarifvertrag (➔ **Ausbildungsvergütung / Ausbildungstarifvertrag**).



Gesundheit

Was kann ich tun, um gesund zu bleiben?

➔ Der Pflegeberuf kann sehr erfüllend sein, gleichzeitig bringt er körperliche und seelische Belastungen mit sich. Die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Belastungen verringert und die Gesundheit der Beschäftigten geschützt wird, ist Pflicht des Arbeitgebers im ➔ **Arbeitsschutz**. Um möglichst lange gesund und fit zu bleiben, können Sie selbst einiges tun. Zum Beispiel Stress gezielt abbauen, für Stresspuffer im Alltag sorgen und sich körperlich fit halten.

Stress ist nicht gleich Stress

Es geht nicht darum, Stress und Belastungen völlig zu vermeiden, denn sie fordern uns auch heraus. Unter Stress werden Sie aktiv und entwickeln Ihre eigenen Fähigkeiten weiter. Auch der Betrieb kann „lernen“, negative Belastungen zu erkennen und sie als Anlass zu nehmen, die Arbeitsbedingungen besser zu gestalten. Gesundheitsförderung kann zum Ausgleich beruflicher Belastungen beitragen. Der Arbeitgeber kann zusätzlich zum ➔ **Arbeitsschutz** Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbieten oder unterstützen.
Dazu zählen beispielsweise:

- Trainings zur Förderung von Führungskompetenzen (zur Verbesserung der betrieblichen Kultur und der Förderung eines achtsamen Umgang miteinander).
- Supervision, Fortbildungen, psychologische Beratung oder Seelsorge für Beschäftigte in der Pflege, wie mit Krisen und Leid umgegangen werden muss.
- Der Arbeitgeber kann auch private Aktivitäten der Pflegekräfte zur Gesunderhaltung finanziell fördern.

Rücken, Haut, Ernährung

Rückenschmerzen kommen in der Pflege häufig vor. Deshalb ist es wichtig, möglichst rückenschonend zu arbeiten – und zwar schon zu Berufsbeginn und nicht erst, wenn Schmerzen auftreten. Achten Sie also darauf, beim Umgang mit Patientinnen und Patienten Hilfsmittel einzusetzen wie höhenverstellbare Betten, Badelifter oder Treppenfahrzeuge. Besuchen Sie Schulungen, in denen Sie rückenschonende Hebetechniken lernen – sprechen Sie auch Ihren Arbeitgeber an, solche Schulungen anzubieten.

Ein weiteres Thema ist die **Haut**: In der Pflege wird vor allem mit den Händen gearbeitet. Hier können sich ebenfalls Belastungsfolgen zeigen. Feuchtigkeit ist schädlich für das größte Körperorgan, die Haut. Ekzeme, Allergien und andere Hautprobleme sind häufig das Ergebnis von zu viel Seife oder Desinfektionsmitteln. Viele Erkrankungen können Sie vermeiden, indem Sie täglich Ihre Haut schützen und pflegen. Wie das funktionieren kann, darüber muss Sie der Arbeitgeber informieren: zum Beispiel, wie Sie schonend Ihre Hände reinigen, welche Handschuhe bei welchen Tätigkeiten geeignet sind oder wie Sie Ihre Haut am besten pflegen.

Sich über den gesamten Arbeitstag ausgewogen und gesund zu **ernähren**, ist für die meisten Beschäftigten eine echte Herausforderung. Wer Schicht arbeitet oder häufig „on tour“ ist, hat es da besonders schwierig.

Tipps für unterwegs: Bringen Sie sich etwas von zu Hause mit: Brote oder Brötchen, zum Beispiel aus Vollkorn. Dünn belegen und mit frischen Zutaten wie Gurkenscheiben, Salatblättern oder Ähnlichem ergänzen. Müsli erst kurz vor dem Verzehr zum Obst, Joghurt oder Quark geben, damit es knusprig bleibt. Nehmen Sie sich die Zeit für die Ihnen zustehenden ➔ **Pausen.** Sie dienen dem Ausgleich von Belastungen und der Erholung zwischendurch. Zusätzliche Kurzpausen von wenigen Minuten – gerne ohne Zigarette! – sind besonders wichtig zum „Atmenholen“ bei Stress.

Gut zu wissen

Machen Sie sich auch selbst für Ihre Gesundheit stark: Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber an und weisen Sie ihn auf gesunderhaltene Aktionen am Arbeitsplatz hin. Oder sprechen Sie ihn auf finanzielle Förderung von sportlichen Aktivitäten an. Natürlich unterstützt Sie in diesen Fragen auch Ihr Betriebs- oder Personalrat.

Gewalt und Aggression gegen Pflegende

Ein dementer Patient hat mich geschlagen. Was soll ich tun?

➔ Gewalterfahrungen oder erlebte Aggression durch Pflegebedürftige sowie Patientinnen und Patienten gehören zur Arbeitssituation von Beschäftigten in Sozial- und Pflegeberufen. Die Erfahrungen reichen dabei von persönlichen Beleidigungen oder Verdächtigungen bis zu körperlichen Angriffen mit massiver Gewalt, von Anzüglichkeiten bis zu sexuellen Belästigungen. Dabei funktionieren in Betreuungs- und Pflegesituationen Strategien und Schutzmaßnahmen nur eingeschränkt. Gegengewalt und Selbstverteidigung scheinen im Widerspruch zum Betreuungsverhältnis zu stehen.

Mögliche Ursachen bei den aggressiven oder gewalttätigen Pflegebedürftigen können krankheitsbedingte Verhaltensänderungen, Unzufriedenheit, Hilflosigkeit, Angst oder Verzweiflung, aber auch Freiheitsentzug oder Verhaltensänderungen durch Medikamente sein. Neben den körperlichen Folgen von Angriffen erzeugen Gewalt und Aggressionen auch psychische Belastungen. Sie rufen Angst hervor und können subjektiv als Bedrohung, Kränkung oder Verletzung empfunden werden.

Die körperlich-organische Gesundheit und die geistig-seelische Gesundheit sind in gleicher Weise ein geschütztes Rechtsgut. Auch wenn das gewalttätige oder aggressive Verhalten des Patienten krankheitsbedingt ist: Solche Vorfälle dürfen nicht als berufliche Normalität, Bagatelle oder als eigene Hilflosigkeit oder Schuld gewertet und tabuisiert werden. In jedem Fall haben Beschäftigte Anspruch auf den Schutz ihrer Gesundheit.

Versicherungsrechtlich sind gesundheitliche Schädigungen → **Arbeitsunfälle**. Dies gilt auch für den Fall, wenn Angriffe oder ein Ereignis zu psychischen Folgen oder zu einer seelischen Erkrankung führt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Berufsgenossenschaft den Unfall zu melden, wenn Beschäftigte länger als drei Tage arbeitsunfähig sind. Auch wenn keine unmittelbare Arbeitsunfähigkeit vorliegt, sollte ein Gewaltereignis grundsätzlich dokumentiert und als Unfall angezeigt werden.

Eine gesunde Fehler-, Informations- und Vertrauenskultur im Betrieb schafft die Voraussetzungen für die Unterstützung von Beschäftigten. Leitbilder und Dienstvereinbarungen können helfen, innerbetriebliche Regelungen voranzutreiben. Dazu können zum Schutz für Beschäftigte Regelungen zu funktionaler Kleidung, Schutz vor Infektionen oder Deeskalationsübungen gehören. Dabei müssen Gefährdungen und Risiken betriebsspezifisch ermittelt und beurteilt werden und gehören gegebenenfalls zur Gefährdungsbeurteilung.

Mögliche Maßnahmen gegen Übergriffe unterliegen auch dem Präventionsauftrag der → **Unfallversicherung**. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege bietet Beschäftigten, Leitungskräften und Betrieben Weiterbildung und Hilfestellungen an.

Weitere Infos

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege:
→ *www.bgw.de*



Gewerkschaften

Welche Rolle spielen Gewerkschaften und was bringt mir eine Mitgliedschaft?

→ Gewerkschaften sind als Vereinigungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Tarifpartner, in denen Mitglieder sowohl voneinander als auch von Know-how und Beratung der Gewerkschaftsmitarbeiter profitieren. Die Gewerkschaft bietet darüber hinaus auch ganz „handfeste" praktische und finanzielle Unterstützung – beispielsweise, wenn es um die Übernahme der Kosten für Rechtsbeistand und Gerichtsverhandlung bei arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen geht (Rechtsschutz).

Dabei beschränkt sich die Aufgabe der Gewerkschaften nicht nur auf betriebliche Belange wie das Aushandeln von Tarifverträgen, Arbeitszeitverkürzungen und höhere Löhne oder auf die Durchsetzung von mehr Mitbestimmung und allgemein besseren Arbeitsbedingungen. Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner beraten auch bei individuellen Fragen rund um Arbeitszeugnis, Lohnsteuer, Krankenversicherungsrecht, Mietrecht, Mobbing und vielem mehr.

Außerdem bieten viele Gewerkschaften aus einem breit gefächerten Bildungs- und Seminarprogramm Kurse zu arbeitsrechtlichen, gesellschaftspolitischen, gesundheitsrelevanten oder frauenspezifischen Themen an.

Eine Gewerkschaft ist so stark wie ihre Mitglieder
Die einfache Formel lautet: Viele Mitglieder = starke Gewerkschaft = bessere Tarifverträge = höhere Löhne und Gehälter. Je mehr Beschäftigte in einem Unternehmen oder einer Branche Gewerkschaftsmitglieder sind, desto effektiver ist die Gewerkschaft in der Lage, die Forderungen im Interesse der Belegschaft durchzusetzen.

Beitrag lohnt sich
Der steuerlich absetzbare Mitgliedsbeitrag ist nach Gehältern gestaffelt und beträgt üblicherweise ein Prozent vom Bruttolohn – eine in jedem Fall gute Investition. Der Beitrag kann als Werbungskosten steuerlich angerechnet werden. Die Gewerkschaft zahlt im Falle eines Streiks Streikgeld.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Region Bremen-Elbe-Weser
→ *www.bremen.dgb.de*

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
→ *www.bremen.verdi.de*

H

Haftung

Muss ich bei Pflegefehlern persönlich haften?

➔ Pflegefehler sind Verstöße gegen die pflegerische Sorgfaltspflicht im Rahmen professioneller Pflege. Der Verstoß kann beruhen auf

- der fehlerhaften Durchführung einer pflegerischen Maßnahme,
- dem Unterlassen einer notwendigen pflegerischen Maßnahme.

Achten Sie bei der Durchführung von Pflegemaßnahmen stets auf Sorgfalt und bringen Sie Ihre Fachkenntnisse durch regelmäßige Fortbildungen auf den aktuellen Stand.

Haftung
Insbesondere wenn der Pflegefehler auf mangelhafte Organisation wie Unterbesetzung, unzureichende Wartung von Medizingeräten oder unzureichende Schulung des Personals zurückzuführen ist (Organisationsverschulden), haften auch die Arbeitgeber mit.

Da jede Tätigkeit und insbesondere die Tätigkeit im Gesundheitsbereich eine gewisse Schadensneigung in sich trägt, ist der Arbeitnehmer generell zu schützen. Der Haftungsumfang und die Haftungsverteilung ist wie folgt geregelt:



Schuldform	Haftung der Pflegekraft	Haftungsumfang
Vorsatz = Arbeitnehmer (AN) sieht Schaden als möglich voraus und nimmt Schaden billigend in Kauf (Wissen und Wollen)	+ unbeschränkte Haftung	unbeschränkte Haftung
Grobe Fahrlässigkeit = AN verletzt erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Grad und lässt unbeachtet, was jeden hätte einleuchten müssen, z.B. Entnahme eines Medikaments aus unetikettierter Flasche, Arbeit in alkoholisiertem Zustand	+/– in der Regel volle Haftung	Haftungsbegrenzung, wenn der Lohn der Pflegekraft im deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko steht. Haftung in der Regel bis zu drei Monatsgehälter bzw. ein Jahreseinkommen (BAG)
Mittlere Fahrlässigkeit = im Verkehr erforderliche Sorgfalt nicht beachtet. Schaden wäre vorhersehbar und vermeidbar gewesen, z.B. wenn das Handbedienteil vom Lifter auf den Wannenrand abgelegt wird, wohlwissend, dass es ins Wasser fallen kann und dann entsprechend defekt ist. Etwas anderes ist es, wenn wegen Sturzgefahr des Patienten schnell gehandelt werden musste.	+/– halbe Haftung	Teilung des Schadens, außer der Arbeitgeber konnte das Risiko mit einer Versicherung abdecken.
Leichte/leichteste Fahrlässigkeit = Was jedem passieren kann, ein kleines Versehen, z.B. das einfache Sich-Vergreifen bzw. Sich-Versprechen, Sich-Vertun etc.	– keine Haftung	–

Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, ob er eine Betriebshaftpflichtversicherung, die auch die Schäden der Arbeitnehmer übernimmt, abgeschlossen hat. Andernfalls wäre eine persönliche Berufshaftpflichtversicherung (grobe Fahrlässigkeit muss mitversichert sein) unbedingt zu empfehlen.

Wenn Sie feststellen, dass aufgrund von Zeit- und/oder Personalmangel oder anderer Umstände eine sach- und qualitätsgerechte Pflegedurchführung nicht mehr möglich ist, schützen Sie sich selbst und Ihre Patienten, indem Sie eine schriftliche ➔ **Überlastungs-/beziehungsweise Entlastungsanzeige** erstellen. So kann sich die Pflegekraft möglicherweise weitgehend von der Haftung entlasten.

Dokumentation kann vor Haftung schützen
Lehnt ein Patient eine notwendige pflegerische Handlung ausdrücklich ab, kann die Pflegeperson für die daraus entstehenden Schäden haftungsrechtlich nicht belangt werden – allerdings nur, wenn die Grundsätze einer korrekten Dokumentation befolgt wurden und der Sachverhalt aus der Dokumentation eindeutig hervorgeht.

Besondere Vorkommnisse müssen dem Arbeitgeber sofort gemeldet werden. Häufig empfiehlt es sich, einen Zeugen hinzuzuziehen.

Muster einer Überlast/-Entlastungsanzeige

An Arbeitgeber

Zurzeit sind der Station beziehungsweise in der jeweiligen Schicht XX Pflegekräfte zugeteilt (gegebenenfalls vorliegende andere Umstände/Pflegemängel hier schildern). Benötigt werden aber insgesamt XX Pflegekräfte. Aufgrund des fehlenden Personals können die anfallenden pflegerischen Aufgaben und Tätigkeiten nur unzureichend wahrgenommen werden.

Eine qualitätsorientierte Pflege ist unter diesen Bedingungen, unter Bezug auf unsere Standards sowie der Erkenntnisse der Pflegewissenschaft nicht durchzuführen. Ich mache hiermit in aller Form auf die sich abzeichnende gefährliche Pflege aufmerksam und bitte Sie dringend um organisatorische Entlastung, da ich die Verantwortung unter diesen Aspekten nicht tragen kann.

____________________ ____________________

Ort, Datum Unterschrift

Gut zu wissen

Wenn Sie feststellen, dass aufgrund von Zeit- und/oder Personalmangel oder anderer Umstände eine sach- und qualitätsgerechte Pflegedurchführung nicht mehr möglich ist, schützen Sie sich selbst und Ihre Patienten, indem Sie eine schriftliche **Überlastung-/beziehungsweise Entlastungsanzeige** erstellen.

Hebehilfen

Muss mein Arbeitgeber mir Hebehilfen, beispielsweise für das Umbetten von Patienten, zur Verfügung stellen?

Arbeitgeber sind im Rahmen von **Arbeitsschutzmaßnahmen** verpflichtet, ihren Beschäftigten unter anderem geeignete Arbeitsmittel und technische Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, die ein rückengerechtes Arbeiten unterstützen und Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems vorbeugen können. Im Pflegebereich gehören dazu beispielsweise höhenverstellbare Betten oder Hebehilfen wie Lifter, die das Anheben und den Transfer der Patienten (von Bett auf Trage, in Duschwanne o. Ä.) ermöglichen. Auch im ambulanten Bereich sollte auf rückenschonende Hilfsmittel geachtet werden. Diese helfen sowohl den Pflegekräften, wie Angehörigen und Pflegebedürftigen. Lassen Sie die Anschaffung eines Pflegebettes oder weiterer Hilfsmittel / Pflegehilfsmittel und die Beschaffung durch die Kostenträger (Kranken- oder Pflegekasse) prüfen.

Rückengerechtes Arbeiten
Neben den technischen Hilfen gibt es auch einige einfache Maßnahmen, die ein rückenschonendes Arbeiten fördern: Wenn Sie mithilfe von Laken oder Stecklaken das Prinzip „ziehen statt heben“ anwenden oder wenn Sie das eigene Körpergewicht einsetzen und somit die Kraft aus der Schwerpunktverlagerung statt aus den Armen ziehen, können Sie – nebst der Durchführung vieler weiterer ergonomischer „Tricks“ – selbst einen Beitrag zum Wohle Ihres Rückens leisten.

Der Arbeitgeber sollte Fortbildungen ermöglichen, die dabei helfen, in Sachen ergonomische Arbeitsweise stets auf dem aktuellen Stand zu bleiben und Bewegungsabläufe in der Pflege nach neuesten Erkenntnissen umzusetzen. Beratungsangebote zu einem rückenschonenden Patiententransfer bieten unter anderem auch Berufsgenossenschaften und Unfallkassen (**Unfallversicherung**).

Sorgen Sie für Ausgleich im Alltag. Ausgleichssport, eine Rückenschule oder Ähnliches mehr tun nicht nur Ihrem Bewegungsapparat, sondern auch der Stimmung gut.

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit
(„Alles Gute für den Rücken“, auch in russischer Sprache erhältlich)



K

Krankheit

Wie lange erhalte ich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und welche Möglichkeiten der Wiedereingliederung gibt es, wenn ich nach längerer Krankheit noch nicht wieder voll einsetzbar bin?

→ Bei längerer Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit haben Sie sechs volle Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber, wenn Sie länger als vier Wochen in der Pflegeeinrichtung beschäftigt sind. Im Anschluss daran zahlt bei gesetzlich Krankenversicherten die Krankenkasse 72 Wochen lang Krankengeld. Kirchliche und öffentliche Träger zahlen in der Regel einen Krankengeldzuschuss.

Krankengeld wird nur auf Antrag ausgezahlt. Werden Sie in den ersten vier Wochen Ihres Arbeitsverhältnisses krank, zahlt die Krankenkasse zunächst Krankengeld. Ab der fünften Woche zahlt dann der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung für höchstens sechs Wochen.

Ihr Brutto-Krankengeld beträgt in der Regel 70 Prozent Ihres letzten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts oder maximal 90 Prozent Ihres Nettoarbeitsentgelts. Nacht- und Feiertagszuschläge sind beitragsfrei und gehen nicht in die Berechnung ein. Informieren Sie sich rechtzeitig bei Ihrer Krankenkasse oder bei der Arbeitnehmerkammer Bremen, die zu dieser und vielen anderen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen umfassende Beratungen anbietet.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt länger als sechs Wochen erkrankt, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein sogenanntes betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

Bei diesem Gespräch soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Ziel des BEM ist es also gerade, keinen Druck auf die Betroffenen auszuüben, sondern zusammen mit Ihnen Lösungen zu finden, etwa durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Veränderung der Arbeitszeit. Zudem kann es ratsam sein, frühzeitig die Rentenversicherung und Krankenversicherung hinzuzuziehen, um mögliche Angebote und Leistungen mit einzubeziehen.

Hamburger Modell
Des Weiteren besteht nach längerer Krankheit die Möglichkeit, den Wiedereinstieg in die Arbeit nach dem sogenannten Hamburger Modell von Krankenkassen und Rentenversicherung zu gestalten. Diese Form der Wiedereingliederung sieht eine stufenweise Anhebung der Arbeitsstunden bis zur festgelegten Arbeitszeit vor.

Während der stufenweisen Wiedereingliederung steht Ihnen weiterhin die Zahlung des Krankengeldes in voller Höhe durch die Krankenkasse zu. Erfolgt die stufenweise Wiedereingliederung hingegen im Anschluss an die Leistungen einer medizinischen Rehabilitation, wird von der Rentenversicherung ein Übergangsgeld gezahlt. Dies gilt innerhalb von vier Wochen nach Ende der Reha.

In der Zeit der Wiedereingliederung gelten Sie als arbeitsunfähig. Zudem kann der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Ihre Arbeitsleistungen geltend machen, auch wenn Sie dadurch Schritt für Schritt zurück in den Job finden.

Gut zu wissen

Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer bestimmen darüber, ob das Instrument BEM für Sie infrage kommt. Die Teilnahme ist immer freiwillig. Eine Ablehnung Ihrerseits darf keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen. Auf Ihren Wunsch kann die Interessenvertretung oder ein Beistand hinzugezogen werden. Der Arbeitgeber hat kein Recht, die Diagnose Ihrer Erkrankung zu erfahren.

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
Infos zum Thema Entgeltfortzahlung, Krankenkassenwechsel oder Zuzahlung und Belastungsgrenzen finden Sie auf der Website der Arbeitnehmerkammer unter
→ *www.arbeitnehmerkammer.de*
(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)

Infoblatt zum Download: „Betriebliches Eingliederungsmanagement“
→ *www.arbeitnehmerkammer.de/downloads*
(Infoblätter Betriebs- und Personalräte)

Kündigung

Wie endet das Arbeitsverhältnis? Welche Fristen muss ich beachten, wenn ich selbst kündige?

➔ Die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine vereinbarte Probezeit von längstens sechs Monaten beträgt zwei Wochen. Danach greift die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Für den Arbeitgeber verlängert sich je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit die Kündigungsfrist. Allerdings können aufgrund Ihrer arbeitsvertraglichen sowie tariflichen Bestimmungen andere, insbesondere auch längere Kündigungsfristen gelten.

Die Kündigung muss immer schriftlich erfolgen und eigenhändig vom Kündigungsberechtigten unterzeichnet sein. Das Übersenden per Fax, E-Mail oder Ähnliches genügt nicht. Formulieren Sie im Kündigungsschreiben am besten gleich Ihren Anspruch auf die Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses (➔ **Zeugnis**) – ebenso wie die Gewährung von Resturlaub und die Abgeltung noch ausstehender Überstunden.

Außerordentliche Kündigung
Von der oben beschriebenen ordentlichen Kündigung ist die außerordentliche (auch fristlose) Kündigung zu unterscheiden. In einem solchen Fall können Sie das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist oder mit sofortiger Wirkung kündigen. Und zwar, wenn Ihnen unter Abwägen aller Umstände des Einzelfalls aus „wichtigen Gründen die Einhaltung der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann", zum Beispiel bei erheblichen Vergütungsrückständen oder dem ständigen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz. Es kann eine vorherige Abmahnung gegenüber dem Arbeitgeber erforderlich sein. Diese Kündigung muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes schriftlich erklärt werden. Dies gilt übrigens auch, wenn Ihnen gegenüber gekündigt wird.

Befristete Arbeitsverhältnisse
Sie enden in der Regel durch Zeitablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Vertragslaufzeit sind befristete Verträge ordentlich nur dann kündbar, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde. Ausnahme: Es ist ein Arbeitsvertrag mit einer längeren Kündigungszeit geschlossen worden.

Aufhebungsvertrag
Das Arbeitsverhältnis kann auch durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Voraussetzung für eine Aufhebung ist, dass beide Seiten zustimmen, das heißt, Sie und Ihr Arbeitgeber müssen sich einigen. In diesem Aufhebungsvertrag vereinbaren Sie und Ihr Arbeitgeber flexibel, wann das Arbeitsverhältnis beendet sein soll.

Kündigungsschutz
Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf der sozialen Rechtfertigung. Dieser Kündigungsschutz findet allerdings nur dann Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate ununterbrochen im selben Betrieb bestanden hat und in dem Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 31.12.2003 mehr als zehn Arbeitnehmer.

Gut zu wissen

Da die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in der Regel weitreichende Folgen für Sie hat, lassen Sie sich immer rechtlich beraten – auch gern bei uns in der Arbeitnehmerkammer.

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
Rechtsberatung, Öffnungs- und Beratungszeiten siehe
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de*



M

Mindestlohn für Pflegehilfskräfte

Steht mir als Pflegehilfskraft der gesetzliche Mindestlohn zu?

→ Seit 2010 gilt für alle Betriebe oder selbstständige Betriebsteile, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder vollstationäre Pflegeleistungen beziehungsweise ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen, die Verordnung zum Mindestlohn. Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Deutschland Pflegeleistungen erbringen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein inländisches oder ein ausländisches Pflegeunternehmen ist.

In Einrichtungen, die unter den Pflegemindestlohn fallen, arbeiten derzeit rund 780.000 Beschäftigte. Dort, wo der spezielle Pflegemindestlohn nicht gilt (zum Beispiel in Privathaushalten), greift seit 2015 der allgemeine gesetzliche Mindestlohn – dieser liegt derzeit bei 9,19 Euro brutto pro Stunde (ab 1. Januar 2020 steigt er auf 9,39 Euro).

Keine Pflegebetriebe im obigen Sinne sind Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen oder Einrichtungen der Behindertenhilfe. Auszubildende und Pflegeschülerinnen und -schüler sind vom Mindestlohn ausgenommen.

Gut zu wissen

Beschäftigte in der Pflege profitieren von der Tarifbindung (→ **Tarifvertrag**). In tarifgebundenen Betrieben verdienen sie gut 24 Prozent mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen in nicht tarifgebundenen Betrieben.

Entwicklung des Mindestlohns

Mindestlohn West	Höhe	Steigerung
ab 1.1.2019	11,05 Euro	4,7 Prozent
ab 1.1.2020	11,35 Euro	2,7 Prozent

Der Pflegemindestlohn muss, wenn er nicht bezahlt wurde, spätestens innerhalb von 12 Monaten gegenüber dem jeweiligem Pflegebetrieb schriftlich geltend gemacht werden, ansonsten verfällt der Anspruch.

Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit kann auf der Grundlage eines Tarifvertrags, einer Betriebs-/Dienstvereinbarung oder einer Regelung im Arbeitsvertrag zu mindestens 40 Prozent als zu vergütende Arbeitszeit bewertet werden.
Zeiten des Bereitschaftsdienstes, die über 64 Stunden im Kalendermonat hinausgehen, sind mit dem Pflegemindestentgelt zu vergüten. Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitsleistung innerhalb eines Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent umfasst. Insgesamt muss die Vergütung von Arbeitsstunden und Bereitschaftsstunden zusammen mindestens dem Stundensatz des Mindestlohngesetzes entsprechen.

Die → **Rufbereitschaft** ist nicht vom gesetzlichen Pflegemindestlohn erfasst. Allerdings ist im Falle einer Arbeitsaufnahme während der Rufbereitschaft die hierfür erforderliche Wegezeit zur Arbeit und die tatsächliche geleistete Arbeitszeit mindestens mit dem Pflegemindestlohn zu bezahlen.



Minijob

Ich arbeite auf 450-Euro-Basis: Stehen mir Urlaub und Urlaubsentgelt zu?

➔ Ja – und nicht nur das! Gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gilt der „Grundsatz der Gleichbehandlung“: Geringfügig Beschäftigte dürfen demnach nicht schlechter behandelt werden als vergleichbar vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das heißt, Arbeitgeber müssen die gleichen arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten wie bei anderen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Dazu gehören neben der Lohnfortzahlung im Urlaub zum Beispiel:

- Arbeitsvertrag (mündlich oder schriftlich),
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit,
- Kündigungsschutz,
- Kündigungsfristen.

Seit Januar 2013 besteht für Beschäftigte im Minijob eine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, von der Sie sich allerdings auf Antrag befreien lassen können. Die Versicherungspflicht hat allerdings meistens Vorteile, zum Beispiel erlangen Sie Pflichtbeitragszeiten, die für den Rentenanspruch notwendig sind.

Mehrere Jobs: Wenn aus einem Minijob eine Sozialversicherungspflicht wird
Ein Minijob neben der Hauptbeschäftigung (ab 450,01 Euro) ist möglich. Wenn Sie mehrere Minijobs ausüben und keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung haben, werden diese zusammengerechnet. Sollten Sie in der Summe mehr als 450 Euro brutto verdienen, wird jede einzelne Beschäftigung sozialversicherungspflichtig. Wenn die Grenze nicht überschritten wird, können alle Beschäftigungen als echte Minijobs sozialversicherungsfrei bleiben.

Überschreiten Arbeitnehmer die Verdienstgrenze von 450 Euro monatlich (5.400 Euro jährlich), haben sie keinen Minijob, sondern ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Wenn Sie neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen haben, kann der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob anrechnungsfrei bleiben. Auf das Arbeitsentgelt aus den übrigen geringfügigen Beschäftigungen müssen Sie in der Regel die vollen Beiträge zur Sozialversicherung (mit Ausnahme derer zur Arbeitslosenversicherung) zahlen.

Gut zu wissen

Behalten Sie einmalige Zahlungen im Blick, wie zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Diese werden Ihrem Verdienst hinzugerechnet. Übersteigt dieser durch die Sonderzahlungen die jährliche Minijobgrenze von 5.400 Euro, handelt es sich bereits ab Beschäftigungsbeginn um keinen Minijob. Um die Frage der Sozialversicherung zu klären, darf der Arbeitgeber Sie nach anderweitigen Beschäftigungsverhältnissen fragen.

Gut zu wissen

Auch als Minijobberin oder Minijobber sind Sie Mitglied der ➔ **Arbeitnehmerkammer Bremen**. Sie können alle Beratungen und Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Mitarbeiterdatenschutz

Welche Daten darf mein Arbeitgeber von mir speichern?

➔ Auch beim Datenschutz am Arbeitsplatz gilt: Der Betrieb darf personenbezogene Daten nur erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn eine rechtliche Vorschrift dies eindeutig gestattet oder anordnet beziehungsweise wenn Sie diesem Vorgang eindeutig zugestimmt haben. Denn das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist ein Grundrecht und gilt universell – auch im Arbeitsverhältnis.

Was der Arbeitgeber letztlich darf und was nicht, ist im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und in der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) geregelt. Grundsätzlich dürfen nur Daten erhoben werden, die zum Zwecke der Aufnahme, Beendigung und Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nötig sind. Dazu gehören zum Beispiel Name, Geburtsdatum, Adressdaten sowie Kontoverbindungen und allgemeine Steuerangaben für die Lohnabrechnung (Steuerklasse, Steuer-ID etc.).

Sollte zum Beispiel im Betrieb die private Nutzung des E-Mail-Accounts nicht ausdrücklich untersagt sein, darf Ihr Arbeitgeber selbst nach Ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb Ihr E-Mail-Postfach nicht einsehen (Fernmeldegeheimnis). Schließlich könnten auch hier neben den geschäftlichen sensible Daten hinterlegt sein. Der Datenschutz greift auch in Bezug auf Krankheit: Sie sind beispielsweise nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die genauen gesundheitlichen Gründe einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („Gelber Schein“) in

Kenntnis zu setzen. Diese Informationen kann der Arbeitgeber auch nicht ohne Ihre Einwilligung beim Arzt erfragen, da dieser der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt.

Gleichzeitig müssen natürlich auch Sie die Datenschutzbestimmungen in Bezug auf die Daten Ihrer Patientinnen und Patienten achten. Hierzu muss Ihnen der/die Datenschutzbeauftragte im Betrieb Auskunft geben beziehungsweise Ihr Arbeitgeber.

Weitere Infos

Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Dr. Imke Sommer
Bremerhaven: ☎ 0471.596 2010
Bremen: ☎ 0421.361 2010
office@datenschutz.bremen.de
→ *www.datenschutz.bremen.de*

Mutterschutz

Welche Rechte und Pflichten habe ich in der Schwangerschaft, nach der Entbindung oder wenn ich mein Kind stille und erwerbstätig bin?

→ Während der Schwangerschaft und in der Stillzeit sind Sie und Ihr Kind im besonderen Maße geschützt, damit Sie – wenn nicht gesundheitliche Gründe dagegensprechen – am Erwerbsleben teilhaben können. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) enthält Regelungen zu Arbeitsbedingungen, zu Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie Vorgaben zur Arbeitsplatzsicherheit und zur finanziellen Absicherung. Zielsetzung des MuSchG ist es, der schwangeren oder stillenden Frau, bei weitestgehendem Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind, die Fortsetzung der Tätigkeit zu ermöglichen.

Laut Mutterschutzgesetz sollen Sie dem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft mitteilen, Sie müssen es nicht. Sie sollten jedoch bedenken, dass erst nach Ihrer Mitteilung die entsprechenden Schutzmaßnahmen eingeleitet werden können.

Pflichten des Arbeitgebers
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Aufsichtsbehörde zu benachrichtigen. Anhand der Gefährdungsbeurteilung (→ **Arbeitsschutz)** muss er schon, bevor überhaupt eine Mitarbeiterin schwanger ist oder ihr Kind stillt, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz die Vorgaben des MuSchG einbeziehen. Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die Mutterschutzmaßnahmen muss er alle Beschäftigten im Betrieb informieren. Sobald Sie dem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft oder Ihren Stillwunsch mitteilen, muss er Ihnen ein Gespräch darüber anbieten, wie er den Arbeitsplatz schwangeren- oder stillgerecht gestalten wird.

Um die notwendigen Schritte zum gesundheitlichen Schutz seiner schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen einzuleiten, kann er sich von der Betriebsärztin, dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen.

Mit einigen Tätigkeiten können für Schwangere/Stillende unverantwortbare Gefährdungen verbunden sein, sodass Schutzmaßnahmen erforderlich sind, beispielsweise:

- Heben und Tragen schwerer Lasten, wie das Umbetten und Lagern von Patienten.
- Arbeiten, bei denen Sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen.
- Tätigkeiten mit erhöhter Unfallgefahr (beispielsweise Gefahr des Ausgleitens beim Duschen oder Baden der Patienten).
- Umgang mit potenziell aggressiven Patienten.
- Umgang mit Gefahrstoffen, insbesondere krebserzeugende oder fruchtschädigende Gefahrstoffen wie Zytostatika.
- Biostoffe wie Blut und Blutprodukte, Wundflüssigkeiten oder Körperausscheidungen sowie der Kontakt mit infektiösem Material und infektiösen Patienten.

Ebenso gelten besondere Bestimmungen für die Arbeitszeiten. Das betrifft Mehrarbeit (maximal acht Stunden täglich bei Frauen unter 18 Jahren und achteinhalb Stunden bei Frauen ab 18 Jahren), Nachtschichten (von 20 bis 6 Uhr) sowie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

Sie können jedoch auch abends zwischen 20 und 22 Uhr und/oder an Wochenenden und Feiertagen die Tätigkeit fortsetzen. Voraussetzungen dafür sind: Sie erklären Ihr Einverständnis (Sie können jederzeit widerrufen!), es bestehen keine unverantwortbaren Gefährdungen und Ihr Arzt/Ihre Ärztin haben keine gesundheitlichen Bedenken. Der Arbeitgeber beantragt bei der Gewerbeaufsicht eine Ausnahmegenehmigung. Innerhalb einer Frist von sechs Wochen, während der Sie bereits wie gewünscht eingesetzt werden können, muss die Aufsicht reagieren, ansonsten gilt der Antrag als genehmigt.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen festgelegt
Laut Mutterschutzgesetz hat die Umgestaltung des Arbeitsplatzes Vorrang, denn der Arbeitgeber muss alles dafür tun, dass die Frau ohne Gefährdung für sich und ihr Kind weiterarbeiten kann.

Technische und organisatorische Schutzmaßnahmen (haben Vorrang vor personenbezogenen):

- Umbetten und Lagern von Patienten mit Unterstützung einer zweiten Pflegekraft oder unter Einsatz mechanischer Hilfsmittel ➔ **Hebehilfen**.
- Subkutane Injektionen oder Blutzuckerbestimmung mit stichsicheren Systemen (andere Injektionen sind zu untersagen).
- Grundpflege, Versorgung von Wunden, Druckgeschwüren, Stomata etc.: Unter Beachtung der Hygieneregeln mit Schutzausrüstung wie flüssigkeitsdichten Handschuhen, Kittel, Mundschutz und Schutzbrille (fachgerecht wechseln, entsorgen oder reinigen – aber nicht mit scharfen oder spitzen Instrumenten).
- Im Rahmen der ➔ **arbeitsmedizinischen Vorsorge** muss der Betriebsarzt/die Betriebsärztin die Gefährdung durch Biostoffe beachten und Ihnen eine Impfberatung oder auch Schutzimpfungen, beispielsweise gegen Hepatitis, anbieten.

Zu den personenbezogene Schutzmaßnahmen zählen unter anderem:

- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz: Schwangere könnten übergreifende Aufgaben übernehmen, beispielsweise die Pflegeanamnesen erstellen, Angehörige beraten, Bürotätigkeiten oder an Fortbildungen teilnehmen.



Erst wenn durch diese Maßnahmen die gesundheitlichen Belastungen nicht beseitigt werden konnten, muss der Arbeitgeber als letzte Möglichkeit die Mitarbeiterin ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen (Beschäftigungsverbot). Ist die Schwangere zwar nicht arbeitsunfähig krank, aber aufgrund ihrer individuellen Konstitution nicht mehr in der Lage, ihre Arbeit auszuüben, wird von der Gynäkologin/dem Gynäkologen ein – ganzes oder teilweises – Beschäftigungsverbot attestiert.

Die schwangere beziehungsweise stillende Mitarbeiterin erhält in beiden Fällen weiterhin ihre regulären Bezüge (sogenannter Mutterschutzlohn). Der Mutterschutzlohn wird dem Arbeitgeber durch das Aufwendungsausgleichsverfahren in voller Höhe von der Krankenkasse der Mitarbeiterin erstattet. Der Begriff „Beschäftigungsverbot“ bedeutet nicht automatisch, dass die Schwangere oder Stillende gar nicht mehr arbeitet! Es sollen nur diejenigen Gefährdungen vermieden werden, die sich nicht mit der Schwangerschaft „vertragen“.

Rechtzeitiger Schutz vor Infektionskrankheiten
Planen Sie eine Schwangerschaft, sollten Sie sich bereits im Vorfeld über die ➔ **arbeitsmedizinische Vorsorge** informieren, die unter anderem Impfberatung und Impfangebote gegen Keuchhusten, Diphtherie, Hepatitis A, Masern etc. beinhaltet. Ansprechpartner für die arbeitsmedizinische Vorsorge sind von betrieblicher Seite zum Beispiel der betriebsärztliche Dienst, die Mitarbeitervertretung oder der Arbeitgeber. Schwangere ohne ausreichende Immunität müssen gegebenenfalls von allen risikobehafteten Tätigkeiten freigestellt werden.

Kündigungsschutz
Durch das Mutterschutzgesetz sind Sie während der bestehenden Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung vor einer arbeitgeberseitigen Kündigung geschützt, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder die Schwangerschaft beziehungsweise die Entbindung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Kündigungsverbot gilt auch während der Elternzeit. Bei der Geburt eines behinderten Kindes oder bei einer späten Fehlgeburt können besondere Schutzfristen in Anspruch genommen werden.

Ein Blick in die Zukunft
Mit der Geburt endet die Schwangerschaft, das Leben mit Kind beginnt. Auch Stillen ist Bestandteil des Mutterschutzgesetzes: Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben.

Frauen, die mehr als acht Stunden täglich arbeiten, haben das Recht auf zwei Stillpausen von jeweils 45 Minuten oder auf eine Stillpause von 90 Minuten, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist. Das Stillen ist bezahlte Arbeitszeit, es muss weder vor- noch nachgearbeitet werden und darf auch nicht von den Arbeitspausen (3 Pausen) abgezogen werden.

Laut Arbeitsstättenrecht (ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume) muss der Arbeitgeber geeignete Räumlichkeiten zum Stillen oder Abpumpen von Muttermilch vorhalten.

Wünscht der Arbeitgeber ein Attest über die bestehende Schwangerschaft, so hat er die Kosten dafür zu tragen. Eine Kopie des Mutterpasses sollten Sie ihm aber nicht aushändigen, da hierin auch andere, sensible Daten festgehalten sind.

Gut zu wissen

Im Vorstellungsgespräch müssen Sie nicht angeben, dass Sie schwanger sind. Die Frage nach der Schwangerschaft im Vorstellungsgespräch durch den Arbeitgeber ist unzulässig. Die schwangere Bewerberin hat das Recht zu lügen.

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
→ *www.arbeitnehmerkammer.de*
(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ► Familie)



N

Nebentätigkeit

Ich arbeite als Pflegekraft und möchte gerne eine Nebentätigkeit aufnehmen. Welcher zeitliche Umfang und welcher Zuverdienst sind erlaubt?

→ Prinzipiell können Sie neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aufnehmen. Allerdings können in Ihrem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung individuelle Regelungen vereinbart sein.

Wichtig zu wissen
Ihr Recht auf die Ausübung einer oder mehrerer Nebentätigkeiten ist generell durch gesetzliche Bestimmungen eingeschränkt. Die Nebentätigkeit darf

- den zeitlichen Umfang der im Arbeitszeitgesetz vorgeschrieben Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeit und der Ruhezeit nicht überschreiten.
- nicht in Konkurrenz zum Leistungsangebot Ihres „Hauptarbeitgebers“ stehen.
- den berechtigten Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenwirken.
- nicht im Urlaub ausgeübt werden, da dies dem Urlaubszweck widersprechen kann.
- nicht bei Arbeitsunfähigkeit ausgeübt werden, wenn dadurch die Genesung verzögert wird.

Wie viel kann ich dazuverdienen?
Im zeitlich zuerst angenommenen → **Minijob** dürfen Sie bis zu 450 Euro netto dazuverdienen. Auf das Arbeitsentgelt der übrigen geringfügigen Beschäftigungen müssen Sie die vollen Beiträge zur Sozialversicherung (mit Ausnahme des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung) zahlen.

Muss ich meinen Arbeitgeber informieren?
Pflegekräfte im öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L) müssen die Nebentätigkeit beim Arbeitgeber lediglich rechtzeitig vor Beginn der Nebentätigkeit anzeigen – dessen Zustimmung bedarf es nicht. Bei anderen Tarif- oder Arbeitsvertragsregeln können abweichende Bestimmungen festgelegt sein. Klären Sie im Vorfeld, ob Sie verpflichtet sind, Ihre Nebentätigkeit beim Arbeitgeber anzuzeigen.

P

Pausen

Ich muss in der Wochenendschicht von 6 bis 14.30 Uhr durcharbeiten, da ich die einzige Kraft bin. Ist das eigentlich zulässig?

➔ Nein! Ebenso wie die ➔ **Arbeitszeiten** sind auch die Pausen durch das Arbeitszeitgesetz (ArbeitszeitG) verbindlich festgelegt und vom Arbeitgeber einzuhalten.

Nach spätestens sechs Stunden Arbeit steht Ihnen eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu (ArbeitszeitG § 4). Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden erhöht sich die Ruhepause auf 45 Minuten. Unterbrechungen der Arbeitszeit von weniger als 15 Minuten gelten nicht als Ruhepause. Schwangeren und stillenden Frauen steht es zu, **(➔ Mutterschutz)** die Arbeit zusätzlich zu den regulären Pausen zwischendurch kurz zu unterbrechen.

Das sagt das Bundesarbeitsgericht
Ruhepausen sind im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten haben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben zudem die freie Verfügung darüber, wo und wie sie diese Ruhezeit verbringen wollen.

Gut zu wissen

Das entscheidende Kriterium ist die Freistellung von jeglicher Arbeitspflicht sowie der Pflicht, jederzeit die Arbeit aufzunehmen. Dies schließt ein Abgelten oder Ersetzen der Ruhepausen durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftdienst aus!

Pausenraum

In meinem Betrieb ist es räumlich sehr eng. Ich muss daher mein Essen zusammen mit den Pflegebedürftigen im Tagesraum einnehmen. Darf das sein?

➔ Nein! Der Arbeitgeber hat seinen Mitarbeitern ab einer Anzahl von zehn Beschäftigten oder wenn Sicherheits- und Gesundheitsgründe dies erfordern, einen Pausenraum zur Verfügung zu stellen. In der Pflege zählen beispielsweise schwere körperliche Arbeit und der Zutritt von Dritten (Patienten, deren Angehörige, Mitarbeiter von Fremdfirmen) zu den Gründen, die einen Pausenraum unabhängig von der Beschäftigtenzahl rechtfertigen.

Der Pausenraum soll die Privatsphäre der Pflegenden schützen, das heißt, für Besucher nicht einsehbar sein und möglichst folgende Bedingungen erfüllen:

- Genügend Sitzgelegenheiten (mit Rückenlehnen) nebst Tisch(en),
- ausreichende Beleuchtung,
- abschließbares Fach für jeden Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin,
- Rauchverbot,
- Einrichtung für das Wärmen und Kühlen von Lebensmitteln (wenn keine Kantine zur Verfügung steht oder wenn Beschäftigte eine bestimmte Diät einhalten müssen).

Sind keine umschlossenen Pausenräume vorhanden, können abtrennbare Pausenbereiche als gleichwertig angesehen werden, wenn

- sie durch Trennwände (alternativ: Möbel oder geeignete Pflanzen) optisch vom Arbeitsbereich abgegrenzt sind,
- sichergestellt ist, dass sie frei von arbeitsbedingten Störungen sind (kein Zutritt durch Dritte, keine dienstlichen Telefonate etc.).

Personalbemessung

Ich habe das Gefühl, wir sind ständig unterbesetzt. Wo ist eigentlich geregelt, wie viel Personal in einer Pflegeeinrichtung oder im Krankenhaus nötig ist?

In der Pflege
➔ Die Bundesländer haben die Aufgabe, den ordnungsrechtlichen Teil der Heimgesetzgebung zu regeln. Dazu gehören Fragen der Genehmigung des Betriebs von Heimen oder anderen Wohnformen für ältere, pflegebedürftige und behinderte Menschen, die personelle oder bauliche Ausstattung der Einrichtung oder Sanktionen bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Diese Gesetze tragen in jedem Bundesland unterschiedliche Namen, in Bremen sind das „das Bremische Wohn- und Betreuungsgesetz (BremWoBeG)" unter anderem mit der für Pflegebedürftige und Beschäftigte wichtigen „Personalverordnung zum BremWoBeG".

Diese regelt zum Beispiel auch in Zukunft die Fachkraftquote von 50 Prozent oder die Personalpräsenz. Die Mindestpräsenz im Nachtdienst wurde von bisher einer Pflegekraft für 50 Patientinnen und Patienten auf eine Pflegekraft für 40 Patienten seit dem 1. Mai 2019 geändert. Die Verbesserung wurde von der Gewerkschaft ver.di und Beschäftigten durchgesetzt, um bessere Arbeitsbedingungen für die Nachtschicht zu erreichen.

In den Krankenhäusern
➔ Seit Anfang 2019 gilt die bundeseinheitliche „Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung" (PpUGV). Diese sieht einheitliche Untergrenzen in sogenannten pflegesensitiven Krankenhausbereichen vor. Seit Anfang 2019 gehören dazu Intensivstationen, Kardiologie, Geriatrie und Unfallchirurgie, ab 2020 zudem die Herzchirurgie, Neurologie, neurologische Frührehabilitation sowie Stroke Units. In der Intensivmedizin zum Beispiel darf eine Pflegekraft in der Tagesschicht nicht mehr als 2,5 Patientinnen und Patienten betreuen, in der Nachtschicht nicht mehr als drei.

Bei diesen Werten handelt es sich jedoch nur um absolute Untergrenzen, die sich nicht an den Bedarfen der Patientinnen und Patienten orientieren. Drei Viertel der Krankenhäuser waren bei Einführung der Pflegepersonaluntergrenzen besser mit Pflegepersonal auf den entsprechenden Stationen ausgestattet als vorgeschrieben – die Untergrenzen schreiben also eine verhältnismäßig niedrige Personalausstattung vor und die Gefahr besteht, dass sich besser ausgestattete Stationen „nach unten" orientieren. Da die Untergrenzen außerdem nur für wenige Bereiche gelten, besteht die Möglichkeit, dass Pflegepersonal aus anderen Bereichen abgezogen wird, wo es ebenfalls dringend benötigt wird. Darüber hinaus müssen die Untergrenzen nur im Durchschnitt eingehalten werden, sodass es möglich ist, dass in einzelnen Schichten, etwa in der Nacht, weiterhin mit weniger Pflegekräften gearbeitet wird als die Untergrenzen vorsehen.

Zahlreiche Initiativen – darunter auch die Gewerkschaften und die Arbeitnehmerkammer – setzen sich für eine Personalbemessung ein, die sich an den Bedarfen der Patientinnen und Patienten ausrichtet und gute Versorgung ermöglicht.

Wichtig zu wissen!
Wenn Sie den Eindruck haben, bei Ihnen wird zu wenig Personal eingesetzt, wenden Sie sich an Ihren **Betriebs- oder Personalrat** beziehungsweise an Ihre Mitarbeitervertretung und an Ihre Gewerkschaft. Um sich haftungsrechtlich abzusichern, schreiben Sie in Überlastungssituationen unbedingt eine Gefährdungsanzeige (➔ siehe **Überlastungsanzeige**).

Weitere Infos

Pflege
Senatorin für Soziales
➔ *www.soziales.bremen.de*
(Ältere Menschen ► stationäre Angebote)

Krankenhäuser
➔ *www.bundesgesundheitsministerium.de/personaluntergrenzen*



Piercings, Tattoos und Co.

Ist während der Arbeitszeit das Tragen von Schmuck erlaubt? Wie steht es mit Piercings, Tattoos und langen Fingernägeln?

➔ Zu diesem Thema hat die Deutsche Gesellschaft für Krankenhaushygiene e.V. im Oktober 2010 eine Richtlinie herausgegeben, die das Tragen von Schmuck etc. – unter Einhaltung der in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen notwendigen hygienischen Gegebenheiten – regelt.

Schmuck
Nicht erlaubt sind Ringe und Unterarmschmuck (Armbanduhren, Freundschaftsbänder etc.) für Pflegende, da sie unter anderem

- das Risiko der Besiedelung mit Krankheitserregern erhöhen,
- die Wirksamkeit der Händedesinfektion beeinträchtigen,
- zu Patientenverletzungen und Eigenverletzungen führen können,
- Schutzhandschuhe perforieren und damit die Schutzfunktion verhindern können.

Bei Halsketten und Ohrringen besteht die Möglichkeit der Eigengefährdung, wenn beispielsweise demente Patienten daran ziehen. Daher ist auch auf das Tragen von Hals- und Ohrschmuck zu verzichten.

Für Piercings an Händen und Unterarmen oder im Gesicht gelten unter hygienerelevanten und arbeitsschutz-rechtlichen Bedingungen die gleichen Vorschriften wie für das Tragen von Ringen, Armbanduhren und Co., also: kein Piercingschmuck bei der Ausübung der pflegerischen Tätigkeit.
Nicht sichtbares Piercing (zum Beispiel am Bauchnabel) ist unter pflegerischen Aspekten nicht relevant.

Tabu sind auch lange Fingernägel (natürliche oder künstliche) – sie fördern eine Besiedelung mit potenziell pathogenen Keimen und eine möglicherweise daraus resultierende Infektion bei Patienten. Außerdem besteht die Gefahr der Patientenverletzung.

Tattoos sind unter hygienischen Gesichtspunkten für die Patienten unproblematisch, solange die betroffenen Hautareale frei von Entzündungen sind.

—



R

Rückenprobleme

Ich habe zunehmend Rückenschmerzen. Was kann ich tun? Wer kann mir helfen?

➔ „Pflegende schleppen mehr als Bauarbeiter“ – so das Ergebnis einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Schweres Heben und Tragen – in Kombination mit weiteren typischen Belastungen in Pflegeberufen wie langes Stehen und Zwangshaltungen – münde häufig in Muskel-Skelett-Erkrankungen: Rückenschmerzen sind der Grund für fast ein Viertel aller Krankheitstage in Deutschland. In vielen Fällen werden Rückenbeschwerden von Pflegekräften als Berufskrankheit angezeigt, jedoch nur selten anerkannt oder gar entschädigt (**➔ Berufskrankheiten**). Hintergrund: Es ist schwer, die berufliche Verursachung gegenüber der Berufsgenossenschaft überzeugend nachzuweisen.

Auch deshalb muss die Vorbeugung vor Rückenbelastungen ein Schwerpunkt beim **➔ Arbeitsschutz** in der Pflege sein. Dazu zählen der Einsatz technischer Hilfsmittel (**➔ Hebehilfen**) und eine ergonomische Arbeitsweise. Daneben ist es für Pflegende besonders wichtig, vorbeugend und kontinuierlich gegen Rückenbeschwerden aktiv zu werden, auch in der Freizeit.

Rat und Tat durch Betrieb, Berufsgenossenschaft und Unfallkassen
Neben der betriebsärztlichen Beratung und der **➔ Arbeitsmedizinischen Vorsorge** sowie betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (**➔ Gesundheit**) bietet die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (**➔ Unfallversicherung**) ein Präventions-, Beratungs- und Behandlungsangebot. Dieses besteht aus einer Bestandsaufnahme (Rückensprechstunde samt orthopädischer Untersuchung) und, sofern sinnvoll, ein dreiwöchiges Rückenkolleg. Dort stehen neben individuell auf Sie zugeschnittene physiotherapeutische Maßnahmen auch Schulungseinheiten auf dem Programm. Die Kosten für das Rückenkolleg übernimmt die für Sie zuständige Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, kurz BGW. Einen Verdienstausfall müssen Sie ebenso wenig befürchten wie eine Anrechnung auf die Urlaubstage: Für die drei Wochen werden Sie von der Arbeit freigestellt und erhalten Lohnfortzahlung (regelt die BGW mit dem Arbeitgeber).

Um rückengerechtes und ergonomisches Arbeiten im Pflegealltag langfristig zu verankern, bietet die BGW anschließend zudem eine Arbeitsplatzbegleitung, ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber (über eventuell notwendige Anschaffungen technischer Hilfsmittel wie Hebehilfen) sowie ein fünftägiges Auffrischungsseminar („Refresher-Kurs") zum Erfahrungsaustausch und zur Festigung des Gelernten.

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
(Infoblatt Arbeit und Gesundheit: „Alles Gute für den Rücken", auch in russischer Sprache erhältlich)
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de* (Gesundheit)

Beratungsstelle zu Berufskrankheiten
bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de
Terminvereinbarungen telefonisch unter
☎ 0421.6 69 50-36
Auf der Website finden Sie auch einen Patientenfragebogen und eine Ärzteinfo zu den Berufskrankheiten Nr. 2108 oder Nr. 2110 (Bandscheibenerkrankung der Wirbelsäule)
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de* (Berufskrankheiten)

Berufsgenossenschaft BGW
➔ *www.bgw-online.de*
(Gesund im Betrieb ▶ Gesunder Rücken)

Rückruf aus arbeitsfreier Zeit

Darf der Arbeitgeber mich aus dem Urlaub oder meinen freien Tagen zur Arbeit rufen?

➔ Ein Rückruf aus dem ➔ **Urlaub** oder dem freien Wochenende ist unzulässig – selbst dann, wenn es zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber so vereinbart war. Eine derartige Vereinbarung verstößt gegen zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht (Anspruch auf Erholungsurlaub) und ist daher unwirksam. Dabei ist es unerheblich, ob Sie sich auf einer Reise befinden oder Ihren Urlaub zu Hause verbringen. Es besteht ebenfalls keine Pflicht für Sie, im Urlaub oder in der arbeitsfreien Zeit Telefonate, SMS oder E-Mails vom Arbeitgeber anzunehmen beziehungsweise einzusehen oder zu beantworten.

Die Antwort, ob man für den Arbeitgeber im Urlaub erreichbar sein muss, lautet also prinzipiell: Nein!

Auch „betriebliche Engpässe" oder Ähnliches berechtigen den Arbeitgeber nicht, Sie aus Ihrem Urlaub oder Ihrer freien Zeit zurückzurufen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich nicht auf die Freizeit.

Ausnahme
Lediglich in Extremfällen und bei Katastrophen wie Not- und Erhaltungsarbeiten ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Arbeitsaufnahme aus dem Urlaub / der Freizeit verpflichtet.

Rückzahlungsvereinbarung

In meinem Arbeitsvertrag steht, dass ich Aus- oder Weiterbildungskosten zurückzahlen muss, wenn ich kündige. Muss ich das wirklich?

➔ Das kommt ganz auf die entsprechende Formulierung an, deshalb sollten Sie eine solche Klausel erst rechtlich prüfen lassen, bevor Sie das Geld zurückzahlen. Möglicherweise ist die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich schon einmal mit der Frage beschäftigt. Das Ergebnis: Sie dürfen als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in einer Rückzahlungsvereinbarung nicht unangemessen benachteiligt werden. Die Fortbildung muss Ihnen einen beruflichen Vorteil bieten (höherer Verdienst, Verbesserung der Arbeitsmarktchancen). Außerdem muss das Transparenzgebot (beispielsweise genaue Kostenangabe) beachtet werden. Die Bindungsdauer nach Abschluss der Fortbildung an den Betrieb darf nicht zu lang sein und die Vereinbarung muss danach unterscheiden, wer kündigt und warum gekündigt wird.

Die hier geschilderten Anforderungen zeigen, dass bei einer Rückzahlungsvereinbarung vom Arbeitgeber umfangreiche rechtliche Aspekte zu berücksichtigen sind.

Lassen Sie sich also auf jeden Fall rechtlich beraten.

Weitere Infos

Arbeitsrechtsberatung der Arbeitnehmerkammer
☎ 0421.3 63 01-11
☎ 0471.9 22 35-11
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de*

Rufbereitschaft

Was ist Rufbereitschaft und was ist der Unterschied zum Bereitschaftsdienst?

➔ Bei der Rufbereitschaft müssen Sie sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen ➔ **Arbeitszeit** bereithalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Während der Rufbereitschaft können Sie – im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst – Ihren Aufenthaltsort selbst wählen. Sie müssen allerdings gewährleisten, dass Sie die Arbeitsstelle schnell genug erreichen, um den Einsatz nicht zu gefährden. Der Abruf erfolgt heute in der Regel per Mobiltelefon.

Im Sinne des ➔ **Arbeitsschutzes** ist die Rufbereitschaft keine Arbeitszeit, sondern ➔ **Ruhezeit**. Allerdings muss Ihr Arbeitgeber Ihnen die Zeit der Rufbereitschaft bezahlen sowie die ➔ **Wegezeit** (zur Arbeit und wieder zurück). Auch die Fahrtkosten muss er Ihnen erstatten.

Als Gegenleistung ist der Arbeitgeber auf Dauer verpflichtet, diese Rufbereitschaft besonders zu vergüten. Zeiten der Rufbereitschaft sind keine Überstunden, deshalb ist die für die Rufbereitschaft gezahlte Vergütung bei der Berechnung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen. Allein der Hinweis, das Handy nicht abzuschalten, gilt als Rufbereitschaft und muss als solche bezahlt werden.

Mindestruhezeit (➔ Ruhezeit)
Wenn während der Rufbereitschaft tatsächlich gearbeitet wird, muss dieser Zeitraum auch als Arbeitszeit angerechnet werden. Achten müssen Sie und Ihr Arbeitgeber aber auf die elfstündige Mindestruhezeit. Wenn Sie während der Mindestruhezeit im Rahmen der Rufbereitschaft zur Arbeit geholt werden und Sie bis zu 5,5 Stunden arbeiten, können Sie die Mindestruhezeit zu einer anderen Zeit „nachholen". Dauert die Unterbrechung der Ruhezeit mehr als 5,5 Stunden, darf die Arbeit erst nach erneutem Ablauf der gesetzlich geforderten Mindestruhezeit von elf Stunden wieder aufgenommen werden.

Tarifverträge und individuell vereinbarte Arbeitsverträge können davon abweichende Regeln enthalten.

Bereitschaftsdienst
Bereitschaftsdienst ist nicht gleich Rufbereitschaft – auch wenn sich die beiden Begriffe sehr ähneln. Sie haben Bereitschaftsdienst, wenn Sie sich auf Anordnung Ihres Arbeitgebers außerhalb Ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle (Bereitschaftsdienstzimmer) aufhalten müssen, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftsdienst ist für die gesamte Dauer Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Diese Wertung hat jedoch nicht zur Folge, dass Bereitschaftsdienste genauso bezahlt werden müssen wie Vollarbeit.

In der Krankenpflege: Nach dem Tarifvertrag (TVöD/AVR) werden Bereitschaftszeiten etwa zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet. Es muss sich hier aber um eine dauerhafte Arbeitsorganisation handeln, in der Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen (51 Prozent ohne Arbeitsleistung).

In der Altenpflege: Nach der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PlegeArbbV) zum Mindestlohn kann Bereitschaftszeit zu mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit gezählt werden. Hier liegen Bereitschaftszeiten nur vor, wenn die Zeit ohne Arbeitsleistung erfahrungsgemäß mindestens 75 Prozent beträgt.



Ruhezeiten

Wie lange muss eigentlich die arbeitsfreie Zeit zwischen zwei Schichten sein?

→ Nach Beendigung der täglichen → **Arbeitszeit** steht Ihnen eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu. Eine maximale Verkürzung auf zehn Stunden Ruhezeit muss innerhalb eines Kalendermonats oder von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen werden.

Die → **Rufbereitschaft** gilt mit ihrer vollen Dauer als Ruhezeit. Kürzungen der Ruhezeit, die durch Arbeit in der Rufbereitschaft bedingt sind, müssen zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

S

Spritzen

Von mir als Pflegehelferin wird erwartet, dass ich Spritzen gebe – obwohl ich keine entsprechende Ausbildung habe. Muss ich dem nachkommen?

→ Nein. Der Arzt delegiert die Verantwortung an hierfür qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine dreijährige Ausbildung an einer staatlich anerkannten Kranken- oder Altenpflegeschule absolviert und ein Staatsexamen abgelegt haben (Gesundheits- und Krankenpfleger/in oder Altenpfleger/in).

Wenn ein Arzt eine Injektion an eine Pflegefachkraft delegiert, muss ihm bekannt sein, ob die Pflegeperson diese Injektion sach- und fachgerecht verabreichen kann. Hiervon muss er sich mindestens einmal selbst überzeugen.

Die dreijährig ausgebildete Pflegefachkraft wiederum darf intramuskuläre Injektionen nicht an Altenpflege- oder Krankenpflegehelferinnen und subkutane Injektionen nicht an unausgebildete Hilfskräfte übertragen.

Nadelstichverletzungen sind keine Bagatelle! Sie stellen die häufigste Ursache für → **Arbeitsunfälle** in der Pflege dar, auch wenn meist keine unmittelbare Arbeitsunfähigkeit folgt. Stichverletzungen sind mit Infektionsgefahren, beispielsweise durch Hepatitisviren verbunden. Sie sollten Stichverletzungen unbedingt dokumentieren.

T

Tarifvertrag

Von einer Kollegin einer anderen Pflegeeinrichtung hörte ich, sie werde „nach Tarif“ bezahlt, und zwar höher als ich. Was hat es damit auf sich?

→ Tarifverträge werden zwischen → **Gewerkschaften** und Arbeitgeberverbänden als sogenannte Branchen- oder Flächentarifverträge ausgehandelt. Daneben gibt es auch Tarifverträge, die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen abgeschlossen haben (sogenannte Haustarifverträge).

Sie regeln verbindlich die Gehaltshöhe und in der Regel alle sonstigen Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und des Urlaubs, Kündigungsfristen etc. Die Regelungen eines Tarifvertrages gelten unmittelbar und zwingend zwischen den Arbeitsvertragsparteien, soweit sie tarifgebunden sind.



Tarifbindung
Von Tarifbindung spricht man, wenn der Arbeitgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist oder selbst einen Haustarifvertrag abgeschlossen hat und wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft sind, die den Tarifvertrag vereinbart hat.

In der Praxis kein Unterschied
In der Praxis unterscheiden Arbeitgeber in der Regel allerdings nicht zwischen tarifgebundenen Gewerkschaftsmitgliedern und gewerkschaftlich nicht organisierten Beschäftigten. Die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages wird vielmehr in aller Regel für alle Beschäftigten einheitlich im Arbeitsvertrag vereinbart.

Für Pflegekräfte, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, gilt das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes (TVöD), bei Landeseinrichtungen entsprechend der inhaltlich nahezu identische TV-L. In einigen, in der Regel größeren Pflegeeinrichtungen, wie der AWO oder dem ASB gibt es Haustarifverträge.

Kirchliche Träger
Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) von Caritas und Diakonie sind keine Tarifverträge. Die AVR werden nur Bestandteil eines Dienstverhältnisses, wenn im Dienstvertrag eine entsprechende Vereinbarung festgelegt ist.

Wichtig zu Wissen
Für Auszubildende in der Pflege gilt ein eigener Tarifvertrag:
➔ **Ausbildungsvergütung/Ausbildungstarifvertrag**

U

Überlastungsanzeige

Ich merke, dass ich meine Aufgaben in dem erwarteten Umfang und der erforderlichen Qualität nicht erfüllen kann. Was kann ich tun?

➔ Führt eine Arbeitsüberlastung über eigene Gefährdung (Beispiel Burn-out) hinaus zu Schäden, Fehlern oder Mängeln in der Pflege der Patienten, können im Extremfall arbeitsrechtliche Maßnahmen zulasten der Beschäftigten gehen.

Um sich selbst und betroffene Patienten zu schützen, gibt es eine Pflicht der Beschäftigten, eine Überlastung anzuzeigen und auf mögliche Gefährdungen hinzuweisen.

Eine Überlastungsanzeige, die möglichst schriftlich an den Arbeitgeber und in Kopie an die Interessenvertretung übergeben werden sollte, schützt die betroffenen Beschäftigten für den Fall, dass aufgrund ihrer Situation am Arbeitsplatz sie selbst oder andere Schaden nehmen. Insbesondere wenn der Arbeitgeber bereits auf diese Mängel hingewiesen wurde und sie hätte abstellen können. Eventuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen können so besser abgewehrt werden.

Eine Überlastungsanzeige enthält neben Namen, Datum, betroffenem Bereich und der Unterschrift
- eine konkrete Situationsbeschreibung, die zur Überlastung führt (etwa: krankheitsbedingte Ausfälle von Kollegen, zu wenig Personal);
- die aufgrund der Überlastung eingetretenen Mängel (etwa: nicht ausreichende Versorgung von Patienten);
- persönliche Auswirkungen, soweit schon vorhanden (etwa: Erkrankungen);
- den Hinweis, dass die eigene Arbeitskraft im arbeitsvertraglichen Rahmen weiter zur Verfügung gestellt wird, jedoch ohne für organisatorische Mängel des Arbeitgebers und deren Folgen die Verantwortung zu übernehmen.

Gut zu wissen

Eine Überlastungsanzeige führt dazu, dass Pflegende für Schäden, die aufgrund der Überlastung entstanden sind, zivilrechtlich nicht haften – allerdings nur, wenn es sich um einen Hinweis auf zukünftige Gefahren handelt. Auf eine unzureichende personelle oder apparative Ausstattung in der Vergangenheit aufmerksam zu machen, entlastet nicht. Außerdem befreit eine Überlastungsanzeige nicht vor einer möglichen strafrechtlichen Haftung.

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
Infoblätter „Arbeit und Gesundheit“:
„Burn-out – ausgebrannt“
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de* (Gesundheit)

ver.di Bildung und Beratung
online/Service/Praxistipps/„Überlastungsanzeige“
➔ *www.verdi-bub.de*

Überstunden

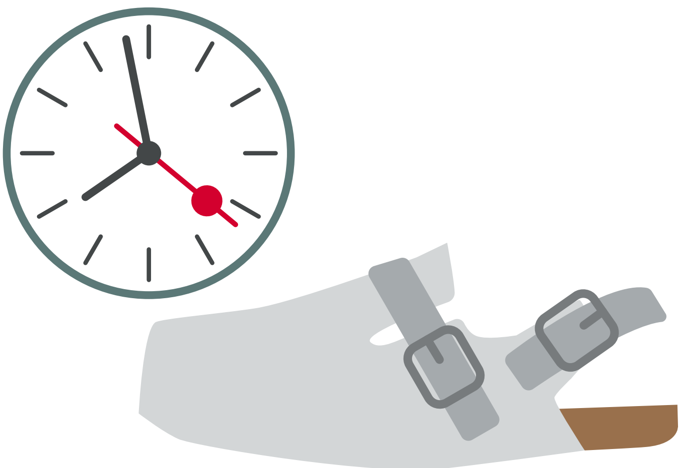
Ohne Überstunden ist meine Arbeit oft nicht zu schaffen. Habe ich ein Recht auf Bezahlung oder kann ich Überstunden sogar verweigern?

➔ Überstunden sind alle von Ihnen geleisteten Arbeitsstunden, die über die (tarif-)vertraglich vereinbarte ➔ **Arbeitszeit** hinausgehen. Ihr Chef oder Ihre Chefin darf Sie wirklich nur im Notfall, und wenn Sie sich darauf einstellen können, zu Überstunden auffordern. Außerdem muss Ihr Arbeitgeber Ihnen Überstunden bezahlen. Wenn Sie die Überstunden lieber abfeiern möchten, müssen Sie das mit der Geschäftsleitung vereinbaren.

Kurz und knapp:

- Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden besteht nur im Notfall oder bei Vereinbarung.
- Überstunden sind zu vergüten. Zulagen oder Freizeitausgleich müssen vereinbart werden, können sich aber auch unter anderem aus Tarifverträgen ergeben.
- Im Streitfall muss der Arbeitnehmer beweisen, dass er Überstunden geleistet hat.
- Damit Ihre Überstunden vergütet werden, müssen sie vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder wenigstens zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein.

Die Duldung von Überstunden seitens des Arbeitgebers wird juristisch wie eine aktive Anordnung von Überstunden gewertet. Dies gilt aber nur, wenn Ihr Arbeitgeber von Ihren Überstunden weiß und damit einverstanden ist. Konkret heißt das, der Pflegedienstbetreiber kann zum Beispiel anhand der Wochenarbeits- oder Tourenpläne erkennen, ob Überstunden anfallen. Aber auch aus den Abrechnungen gegenüber den Krankenkassen lassen sich die Überstunden erkennen. Hier wird deutlich, zu welchen Arbeitszeiten Sie als Pflegekraft Hausbesuche bei Ihren Patientinnen und Patienten machen.



Arbeitszeiten werden auch kontrolliert. Zuständig ist in der Regel die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen. Die Gewerbeaufsicht entscheidet auch über Ausnahmen. Innerhalb Ihres Betriebs oder Ihrer Einrichtung kontrolliert zudem der Betriebs- oder Personalrat, ob alle Vorgaben eingehalten werden. Da er ein Mittbestimmungsrecht hat, kann er unter Umständen geplante Dienste ablehnen.

Gut zu wissen

Schon die Kenntnis über Mehrarbeit seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen muss den Pflegedienstbetreiber veranlassen, diese auszugleichen – selbst wenn die Überstunden von ihm nicht explizit angeordnet wurden.

Umkleiden

Zählt die Zeit, die ich zum Umkleiden benötige, zur Arbeitszeit?

➔ Umkleidezeiten zählen im Anwendungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und entsprechend dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) dann zur vergütungspflichtigen ➔ **Arbeitszeit**, wenn das Tragen einer bestimmten Kleidung vorgeschrieben ist und die ➔ **Arbeitskleidung** im Betrieb angelegt werden muss – inklusive der durch das Umkleiden veranlassten innerbetrieblichen ➔ **Wegezeiten**.

Der TV-L orientiert sich hierbei an § 611 BGB, der besagt, dass der Arbeitgeber nicht nur die eigentliche Arbeitszeit zu vergüten hat, sondern auch solche Tätigkeiten, die er den Beschäftigten aufgrund seines (arbeitsvertraglich vermittelten) Direktionsrechts abverlangt.

Kirchliche Träger / Wohlfahrtsverbände

Wenn der Arbeitgeber vorschreibt, dass bestimmte Arbeitskleidung getragen und im Betrieb gereinigt werden muss, dann gilt der Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes auch für Einrichtungen ohne Tarifbindung (➔ **Tarifvertrag**).

Unfallversicherung

Welche Leistungen bietet mir die gesetzliche Unfallversicherung?

➜ Aufgabe der „Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung" (DGVU) ist es, Arbeitsunfälle und ➜ **Berufskrankheiten** sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten (Prävention). Sie überwachen gemeinsam mit der staatlichen Gewerbeaufsicht den ➜ **Arbeitsschutz** in den Betrieben und beraten den Arbeitgeber bei der Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften. Bei ➜ **Arbeits- oder Wegeunfällen** und wenn eine ➜ **Berufskrankheit** vorliegt, haben sie „mit allen geeigneten Mitteln" die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des oder der Betroffenen wiederherzustellen (medizinische und berufliche Rehabilitation) oder gegebenenfalls ab 20 Prozent Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) eine Unfallrente zu zahlen.

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Die Mitgliedschaft bei den zuständigen Unfallversicherungsträgern ist Pflicht für alle Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen, denn sie treten anstelle des Arbeitgebers in die Haftung für gesundheitliche Schäden ein. In Bremen ist für die Pflegebranche die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) beziehungsweise für Betriebe im öffentlichen Dienst die Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen zuständig.

Leistungen
Bei Eintritt eines Versicherungsfalles gewährt die gesetzliche Unfallversicherung ihren Mitgliedern diverse Leistungen – wenn nach Klärung der Sachlage im konkreten Fall festgestellt wurde, dass eine Leistungspflicht besteht. Dann trägt sie die Kosten für Heilbehandlung (beispielsweise ärztliche und zahnärztliche Erstversorgung), medizinische Rehabilitation, Versorgung mit Heil- und Hilfsmitteln wie Bewegungs- oder Sprachtherapie sowie Beschaffung und Instandsetzung von Prothesen, Gehhilfen etc.

Nach der Akutphase kommen Maßnahmen zur Wiederaufnahme der Tätigkeit („Teilhabe am Arbeitsleben") wie etwa eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Umschulung infrage. Zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft werden bei Bedarf Hilfen bei der Beschaffung und Ausstattung einer behindertengerechten Wohnung und vielem mehr gewährt.

Zu den Geldleistungen der DGUV zählen
- Verletztengeld
- Übergangsgeld
- Unfallrente
- Hinterbliebenenleistungen

Aktiv vorbeugen
Damit der Versicherungsfall idealerweise gar nicht erst eintritt, leistet die Unfallversicherung aber vor allem auch präventive Arbeit, beispielsweise bei ➜ **Rückenproblemen** oder ➜ **Gewalt und Aggression gegen Pflegende**. Damit Belastungen vermieden, vermindert oder ausgeglichen werden, haben die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen die Kampagnen „Aufbruch Pflege – Moderne Prävention für Altenpflegekräfte" oder „Denk an mich. Dein Rücken" ins Leben gerufen. Führungskräfte und Beschäftigte finden zudem unter dem Titel „Bewusst bewegen – auch im Job" im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie vielfältige Informationen, Checks und Beispiele (GDA) für besseren Arbeitsschutz und Prävention.

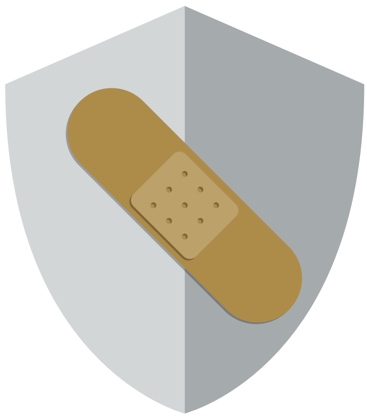
Auch beim Thema Hautschutz setzen sich Unfallversicherung und BGW mit der Kampagne: „Deine Haut. Die wichtigsten 2 m^2 deines Lebens" für präventive Maßnahmen ein. Sie beraten zudem, wenn es durch häufiges Waschen und Desinfizieren der Hände oder langes Handschuhtragen, wie es im Pflegealltag üblich ist, bereits zu Beschwerden gekommen ist. Auch ➜ **Gewalt und Aggression gegen Pflegende** gehört zu den Themen der Unfallversicherung

Ambulante Dienste

Im Straßenverkehr auf dem Weg zu und von Patienten besteht für Beschäftigte in der ambulanten Pflege eine erhöhte Unfallgefahr **(➜ Arbeits- und Wegeunfälle)**. Sicherheitstrainings können helfen und können auch von der BGW bezuschusst werden.

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
Info Arbeit und Gesundheit:
„Hautschutz im Beruf – mit heiler Haut"
➜ *www.arbeitnehmerkammer.de* (Gesundheit)



Urlaub

Wie viel Urlaub insgesamt und wie viel zusammenhängender Urlaub stehen mir zu?

➔ Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub – so steht es im Bundesurlaubsgesetz. Der Jahresurlaub beträgt demnach 24 Arbeitstage bei einer Sechs-Tage-Woche und 20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche, von denen mindestens zwölf Werktage zusammenhängend gewährt werden müssen. Arbeits- oder tarifvertraglich können für Sie natürlich mehr Urlaubstage vereinbart sein – weniger sind nicht zulässig!

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht außerdem einen Zusatzurlaub für Wechselschicht und Schichtarbeit von maximal sechs Arbeitstagen begrenzt auf 35 Gesamturlaubstage vor. Für ab 50-Jährige sind es sogar 36 Gesamturlaubstage pro Kalenderjahr. Sie müssen diesen Zusatzurlaub für Schichtarbeit ausdrücklich von Ihrem Arbeitgeber verlangen, er muss ihn nicht von sich aus gewähren.

Schwerbehinderte haben gesetzlichen Anspruch auf eine Woche Zusatzurlaub.

Was passiert mit meinem Urlaub in der Eltern- oder Pflegezeit?
Wenn Sie in Elternzeit oder Pflegezeit sind, kann der Urlaub für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeit für Elternzeit/Pflegezeit um ein Zwölftel gekürzt werden. Eine nachträgliche Kürzung bereits gewährten Urlaubs ist nach der Pflegezeit jedoch nicht möglich.

Wenn Sie Ihren Urlaub vor der Elternzeit nicht vollständig nehmen können, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen den Resturlaub nach der Elternzeit gewähren – entweder im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr. Endet das Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit, so muss Ihr Arbeitgeber Ihnen den Urlaub auszahlen. Eine Kürzung des Urlaubs nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht mehr möglich.

Zeitliche Festlegung des Urlaubs
Der Arbeitgeber muss – soweit möglich – Ihre Urlaubswünsche, besonders unter sozialen Gesichtspunkten berücksichtigen. Vorrang haben beispielsweise Eltern von schulpflichtigen Kindern (Urlaub in den Ferienzeiten) oder auch ältere Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit.

Wartezeit
Gesetzlich haben Sie erstmalig nach Ablauf von sechs Monaten Betriebszugehörigkeit Anspruch auf den vollen Jahresurlaub – einvernehmliche Absprachen zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber ermöglichen, anteiligen Urlaub auch während der Wartezeit zu nehmen. Unter bestimmten Umständen – beispielsweise, wenn Sie vor Ende der sechsmonatigen Wartezeit ausscheiden – steht Ihnen Teilurlaub zu.

Krank im Urlaub
Krankheitszeiten während des Urlaubs werden nicht auf den Jahresurlaub angerechnet – auch nicht bei einer lang andauernden Erkrankung. Voraussetzung ist allerdings eine ärztlich ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Auch eine nachweislich angetretene Reha-Verordnung (wenn durch Krankenkassen, Rentenversicherung oder Ähnliche genehmigt) und Maßnahmen der ➔ **arbeitsmedizinischen Vorsorge** dürfen nicht auf die Urlaubstage angerechnet werden.

Sie können Urlaubstage an eine Reha- oder Vorsorgemaßnahme übergangslos anschließen, allerdings nur in Absprache und nach Antragstellung.

Übertragung
Grundsätzlich gilt: Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Ausnahmen sind wichtige betriebliche oder persönliche Gründe. Für den Übergang des Urlaubsanspruch selbst ist weder eine Handlung des Arbeitnehmers noch des Arbeitgebers erforderlich. Der Resturlaub muss dann bis zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden. Es sei denn, es bestehen andere, durch Tarif- oder Arbeitsverträge oder durch betriebliche Vereinbarungen getroffene, günstigere Regelungen.

Nicht erlaubt vonseiten der Pflegekraft
- Eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs (um etwaige Krankheitstage innerhalb des Urlaubs).
- Eigenmächtiges Antreten des Urlaubs ohne Genehmigung.
- Aufnahme einer dem Erholungszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit (Ausnahmen: Gefälligkeitsarbeiten oder Ähnliches).

Nicht erlaubt vonseiten des Arbeitgebers
- Widerruf eines bereits festgelegten und genehmigten Urlaubs.

➔ **Rückruf aus arbeitsfreier Zeit**

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de*
(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ► Urlaub)

W

Wegezeit

Welche Wegezeiten werden auf die Arbeitszeit angerechnet?

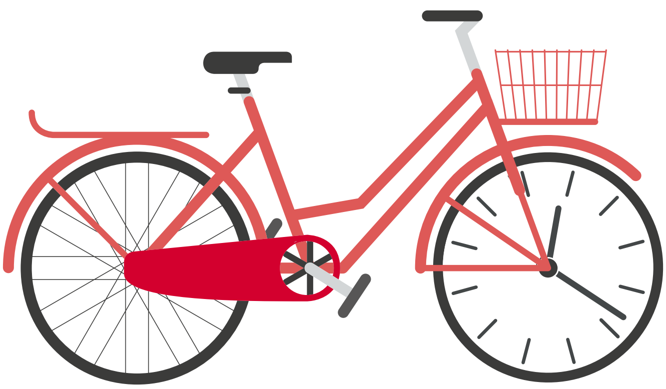
➜ Der Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück ist keine ➜ **Arbeitszeit**, sondern ein „privater“ Zeitaufwand ohne Anspruch auf Lohnzahlung. Alle weiteren aufgewendeten Zeiten zu außerhalb liegenden Arbeitsstätten (Patient zu Patient oder Pflegeeinrichtung zu Patient) gehören zur vergüteten Arbeitszeit.

Ausnahme: Bei der ➜ **Rufbereitschaft** zählt die Wegezeit zur Arbeitszeit.

Wenn Sie auf dem Weg zur Arbeit oder auf dem Weg von der Arbeit nach Hause einen Unfall erleiden, gilt dieser als ➜ **Arbeits- und Wegeunfall**.

Ambulante Dienste

Wegezeiten von zu Hause zur Pflegeeinrichtung (und zurück) oder von zu Hause zum ersten Patienten (und zurück vom letzten Patienten nach Hause) sind auch für Sie keine anrechenbaren Arbeitszeiten.



Weiterbildung im Beruf

Welches Weiterbildungsangebot ist das richtige für mich und welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es?

➜ Angesichts von steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz, schnellem Wissensverfall und sich abzeichnenden Fachkräfteengpässen ist berufliche Weiterbildung für alle ein wichtiges Thema, die erwerbstätig sind oder es wieder werden wollen.

Sie haben Fragen zum Thema berufliche Weiterbildung? Dann nutzen Sie die kostenlose Weiterbildungsberatung der Arbeitnehmerkammer. Folgende Themen können Sie hier klären:

- Analyse des beruflichen Werdegangs,
- berufliche (Neu-)Orientierung,
- Orientierungs- und Entscheidungsphasen,
- Welche Weiterbildungsangebote gibt es (wo, wer, was wie lange)?
- Anpassungsfortbildungen/Aufstiegsfortbildungen/Karriereplanung,
- Suche nach Informationen zu Umschulungsmöglichkeiten.

Die Beratungsstellen in Bremen und Bremerhaven helfen Ihnen auch bei der Suche nach finanzieller Unterstützung für Ihre Weiterbildung. In Bremen gibt es beispielsweise den Bremer Weiterbildungsscheck, zudem gibt es die Bildungsprämie.

Beratungsstellen in Bremen
Arbeitnehmerkammer Bremen
(Beratung für Mitglieder der Arbeitnehmerkammer)
Hella Grapenthin

- **Terminvereinbarungen**
  ☎ 0421.3 63 01-432
  @ grapenthin@arbeitnehmerkammer.de
  ➜ *www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildung*

Beratungsstellen in Bremerhaven
Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH
Erich-Koch-Weser-Platz 1, 27568 Bremerhaven
Marion Christen

- **Terminvereinbarungen**
  ☎ 0471.9 83 99-28
  @ marion.christen@afznet.de
  ➜ *www.afznet.de/index.php?article_id=32*

Gut zu wissen

Unter bestimmten Umständen können auch Anpassungsqualifizierungen gefördert werden.
In der Altenpflege zum Beispiel Weiterbildungen im Bereich der Palliativversorgung. Lassen Sie sich über die Möglichkeiten beraten.

Z

Zeugnis

Ich möchte mich beruflich verändern: Habe ich Anrecht auf ein Zeugnis? Auf was muss ich achten?

➔ Rechtsanspruch auf die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten.

Formale Anforderungen
Arbeitszeugnisse (ob „einfach“ oder „qualifiziert“) müssen nicht nur in inhaltlicher, sondern auch in formaler Hinsicht einwandfrei sein. Hat ein Zeugnis beispielsweise viele Schreibfehler oder Streichungen, so lässt sich daraus eine Geringschätzung durch den Arbeitgeber ableiten. Das Zeugnis muss also in einem äußerlich einwandfreien Zustand sein, eine Überschrift tragen, auf Geschäftspapier verfasst und unterschrieben sein.

Das qualifizierte Zeugnis ist heute der Regelfall des Arbeitszeugnisses. Es umfasst neben der Tätigkeitsbeschreibung (wie im einfachen Zeugnis) vor allem die Beurteilung der Leistungs- und Führungsqualitäten. Es bezieht sich auf die gesamte Beschäftigungszeit mit einer Bewertung aller (möglicherweise unterschiedlichen) Tätigkeiten und Funktionen. Auch die sozialen Kompetenzen, wie Teamfähigkeit etc. sind ein wichtiges Bewertungskriterium.

Ein gutes Zeugnis enthält in der Regel eine Abschlussformel (Dank des Arbeitgebers für die geleistete Arbeit, Bedauern über das Ausscheiden und gute Wünsche für die Zukunft).



Wichtig zu wissen
Ein qualifiziertes Zeugnis müssen Sie ausdrücklich verlangen, ansonsten ist Ihr Arbeitgeber nur verpflichtet, ein einfaches Zeugnis auszustellen.

Sie können eine Änderung oder Berichtigung des Zeugnisses verlangen, wenn es formal und/oder inhaltlich nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Sind Arbeitszeugnisse nicht ordnungs- und wahrheitsgemäß verfasst, können aus diesen Gründen Schadenersatzansprüche entstehen. Erfüllt Ihr Arbeitgeber den Zeugnisanspruch nicht oder mangelhaft, können Sie vor dem Arbeitsgericht auf Ausstellung oder Berichtigung klagen.

Die Zeugnissprache ist eine sehr eigene Sprache: Was positiv klingt, muss in der „Übersetzung“ beim neuen Arbeitgeber nicht auch „gut rüberkommen“. Nutzen Sie deshalb die Beratungsangebote der ➔ **Arbeitnehmerkammer Bremen** und/oder der ➔ **Gewerkschaft**: Hier können Sie das ausgestellte Zeugnis auf versteckte Informationen oder Mängel prüfen lassen.

Zwischenzeugnis
Ein Zwischenzeugnis, das auch genauso genannt werden muss, stellt der Arbeitgeber während eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses aus. Nutzen Sie die Gelegenheit, um frühzeitig Ihre Leistung bewerten zu lassen – beispielsweise bei einem Wechsel innerhalb des Betriebs.
Weitere Gründe für ein Zwischenzeugnis sind etwa

- Versetzung oder der Wechsel des Vorgesetzten;
- neue Aufgabe, neue Funktion;
- Fusionen und Betriebsübernahmen/Insolvenz;
- Stellenwechsel.

Gut zu wissen

Aufbau und Inhalt des Zwischenzeugnisses orientieren sich am qualifizierten Zeugnis. Am Ende sollte der Ausstellungsgrund stehen.

Weitere Infos

Arbeitnehmerkammer Bremen
Infobroschüre: „Das Arbeitszeugnis – Tipps, Musterbeispiele und Checklisten“
➔ *www.arbeitnehmerkammer.de*
Downloads

Zuschläge

Wie werden die Zuschläge von Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit steuerlich behandelt?

➔ Steuerlich begünstigt sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, die neben dem vereinbarten Arbeitsentgelt gezahlt werden.

Sonn- und Feiertag fallen zusammen
Ist der Sonntag ein Feiertag, kann nur der jeweilige Feiertagszuschlag steuerfrei gezahlt werden.

Nachtschicht an Sonn- und Feiertagen
Der Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 beziehungsweise 40 Prozent kann zusätzlich zum Sonntags- oder Feiertagszuschlag steuerfrei gezahlt werden.

Liegt der Grundlohn, auf dem die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit beziehungsweise für eine Nachtschicht basieren, pro Stunde über 25 Euro, müssen auch Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Einige Beispiele für Zuschläge	in Prozent*
Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr	25
Nachtarbeit von 0 bis 4 Uhr (bei Dienstbeginn vor 0 Uhr)	40
Sonntagsarbeit von 0 bis 24 Uhr Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 bis 4 Uhr am Montag, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde.	50
Feiertagsarbeit (gesetzliche Feiertage) von 0 bis 24 Uhr Als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Feiertag folgenden Tages, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde.	125
Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, an den Weihnachtstagen und am 1. Mai	150
Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr	125

(*vom Arbeitsentgelt)

Ein Kann, kein Muss

Gesetzlich festgelegt sind Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit nicht! Lediglich ein Nachtarbeitszuschlag ist in angemessener Höhe gesetzlich geregelt. Bei Dauernachtarbeit ist dies ein Zuschlag in der Regel von 30 Prozent. In Tarifverträgen ist die Zahlung von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit im Allgemeinen geregelt. Wenn für Sie kein Tarifvertrag gilt, vereinbaren Sie die Höhe der Zuschläge ausdrücklich im Arbeitsvertrag.

Zuverdienst bei Rente und Erwerbsminderungsrente

Wie viel kann ich zur Rente dazuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird?

➔ Zunächst gilt: Nach Erreichen der Regelaltersgrenze beeinträchtigt ein Hinzuverdienst die laufende Rente nicht mehr.

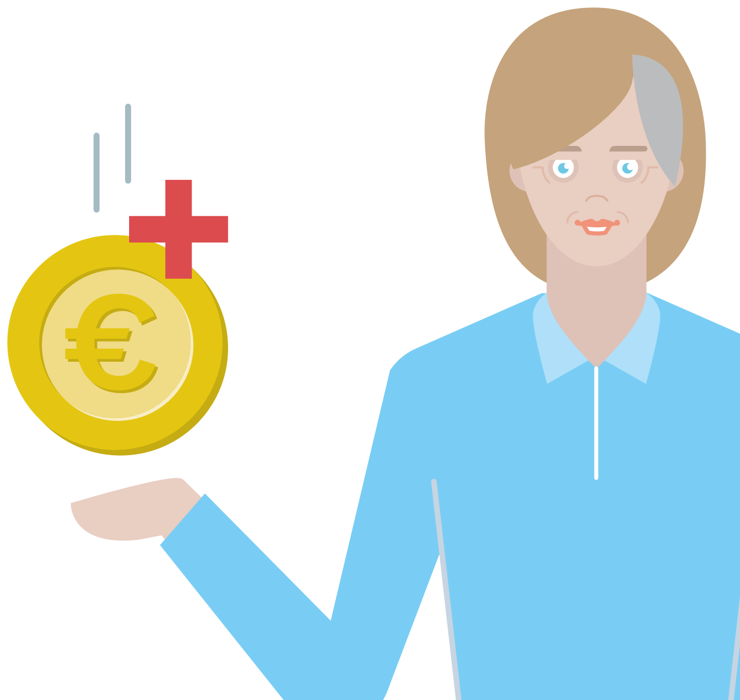
Bei vorgezogenen Altersrenten (inklusive „Rente mit 63“!) gelten hingegen bis zur Altersgrenze folgende Regelungen:

- Ein Zuverdienst bis zu 6.300 Euro brutto pro Kalenderjahr ist problemlos möglich.
- Ein höherer Zuverdienst führt zu einer anteiligen Kürzung der Rente. Die dadurch ungenutzten Rentenbestandteile sind allerdings nicht verloren, sondern werden der Rente später wieder zugeschlagen.
- Ein sogenannter „Hinzuverdienstdeckel“ soll außerdem verhindern, dass Rente und Zuverdienst den Verdienst aus früheren Jahren übertreffen.

Bei ➔ **Erwerbsminderungsrenten** kommt hinzu:

- Zuverdienstgrenzen bei teilweiser Erwerbsminderung (EM) werden nach einem komplexeren Modell berechnet.
- Neben der Verdienstgrenze ist auch die tägliche Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen:
  - unter drei Stunden (volle EM),
  - unter sechs Stunden (teilweise EM).

Wichtig zu wissen
Keine Sorge, wenn Sie bei der Anrechnung von Zuverdienst den Durchblick verlieren: Abhilfe schaffen die Beratungsstellen der ➔ **Arbeitnehmerkammer Bremen** oder die Deutsche Rentenversicherung (➔ **Service**).



Service

Arbeitnehmerkammer Bremen Veröffentlichungen und Praktische Tipps

➔ Die Arbeitnehmerkammer Bremenm vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der Beschäftigten. Als angestellte Pflegekraft in Bremen sind Sie Mitglied der Arbeitnehmerkammer. Neben einer umfassenden Rechtsberatung erhalten Sie zahlreiche Informationen zu arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Fragen, zu Themen rund um Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Analysen zu den Themen Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Kultur.

Alle Flyer und Broschüren gibt es für Mitglieder kostenlos in den Geschäftsstellen oder als **Download** auf *www.arbeitnehmerkammer.de*

Aus der Rechtsberatung: Rechtstipp und Ratgeber

➔ *www.arbeitnehmerkammer.de*
(► Publikationen ► Rechtstipps und Ratgeber)

Einige Beispiele:

- Abmahnung – Vorstufe zur Kündigung
- Arbeitsverträge – Das „Nachweisgesetz“: Rechtsgrundlage und Anwendung
- Arbeitszeugnis
- Befristete Arbeitsverträge
- Bildungszeit
- Elterngeld – Elternzeit
- Entgeltfortzahlung – Was steht Ihnen an Feiertagen und im Krankheitsfall zu?
- Gratifikationen – Regelungen zum Weihnachts- und Urlaubsgeld
- Kündigung – Was Sie unbedingt beachten sollten
- Minijobs – Wichtiges über geringfügige Beschäftigungen bis 450 Euro
- Tarifverträge – Wann gelten sie für wen?
- Teilzeitarbeit
- Urlaub – Gesetzliche Regelungen
- Verbraucherinsolvenz
- Zahlungsschwierigkeiten des Arbeitgebers – bei Lohnrückständen von mindestens zwei Monatsgehältern
- Zeitarbeit – Regelungen

Infoblätter „Gesundheit!“ – Praktische Tipps

➔ *www.arbeitnehmerkammer.de*
(► Publikationen ► Infoblätter Gesundheit – Praktische Tipps)

Einige Beispiele:

- Alkohol und Sucht – Am Arbeitsplatz: nüchtern
- Alles Gute für den Rücken (auch in russischer Sprache)
- Burn-out – ausgebrannt
- Ernährungstipps für Berufstätige – Mahlzeit!
- Hautschutz im Beruf – Mit heiler Haut
- Hören und Lärm im Beruf
- Mobbing. Was tun?
- Mutter-Kind-Kur/Vater-Kind-Kur
- Nichtraucherschutz – Tipps für zukünftige Nichtraucherinnen und Nichtraucher
- Stress abbauen am Arbeitsplatz
- Vorsorge und Rehabilitation – Gesundheit stärken
- Zur Arbeit: Gesund, fit und sicher

Studien und Veröffentlichungen: im Interesse der Pflege

➔ *www.arbeitnehmerkammer.de*
(► Politikthemen ► Gesundheit ► Pflege)

- Arbeitskräftebedarf und Personalentwicklung in der Pflege. Eine Erhebung im Land Bremen.
- Gute Arbeit und Strukturwandel in der Pflege.
- Leiharbeit in der stationären Pflege.
- Gesundheitswirtschaft in Bremen. Befunde und Perspektiven.
- Digitalisierung in der ambulanten Pflege.

Telefonische Beratung

► **Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**
Bremen ☎ 0421.3 63 01-11
Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-11
► **Steuerrecht**
Bremen ☎ 0421.3 63 01-59
Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-59

Weitere Beratungsstellen

Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven

Zentrale Postanschrift:
Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, 28363 Bremen
Zentrale Telefonnummer:
☎ 0800.45 55 500

Besuchsadresse:
Doventorsteinweg 48–52
28195 Bremen

Grimsbystraße 1
27570 Bremerhaven
www.arbeitsagentur.de

Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
☎ 0421.36 301-0

Lindenstraße 8
28755 Bremen
☎ 0421.66 950-0

Barkhausenstraße 16
27568 Bremerhaven
☎ 0471.92 235-0
www.arbeitnehmerkammer.de

Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH

Erich-Koch-Weser-Platz 1
27568 Bremerhaven
☎ 0471.98 399-0
Fax 0471.98 399-20
E-Mail kontakt@afznet.de

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Fischstraße 31
27749 Delmenhorst
☎ 04221.91 30
www.bgw-online.de

Bundesanstalt für Arbeitzschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund
☎ 0231.90 71-0
www.baua.de

Deutsche Rentenversicherung Oldenburg-Bremen

Schwachhauser Heerstraße 32–34
28209 Bremen
☎ 0421.34 07-0

Kostenloses Servicetelefon
☎ 0800.100 04 80 28
www.deutscherentenversicherung.de

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Region Bremen-Elbe-Weser

Bahnhofsplatz 22–28
28195 Bremen
☎ 0421.33576-0 / 3301-111

Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31 b
27576 Bremerhaven
☎ 0471.92 62 70 / 92454-0
www.bremen.dgb.de

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

Parkstraße 58–60
28209 Bremen
☎ 0421.361-6260

Lange Straße 119
27580 Bremerhaven
☎ 0471.596-13270
www.gewerbeaufsicht.bremen.de

MoBA Beratung
Bremer und Bremerhavener Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung

Beratungsstelle Bremen
Gewerkschaftshaus Bremen
Bahnhofsplatz 22–28
28195 Bremen

Termine nach Vereinbarung:
Agnieszka Lason
Polnisch, Russisch, Englisch, Deutsch
☎ 0152.246 429 76
☎ 0421.696 286 40
@ a.lason@aulbremen.de

Eliza Vladimirova
Bulgarisch, Englisch, Französisch, Deutsch
☎ 0152.24 64 30 48
☎ 0421.69 628 640
@ e.vladimirova@aulbremen.de

Beratungsstelle Bremerhaven
Gewerkschaftshaus Bremerhaven
Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31b
27576 Bremerhaven

Termine nach Vereinbarung:
Mariana Cata
Rumänisch, Englisch, Französisch, Griechisch, Deutsch
☎ 0177.17 54 78 2
☎ 0421.69 62 86 40
@ m.cata@aulbremen.de
www.moba-beratung.de

Unfallkasse (UK) Bremen

Konsul-Smidt-Straße 76 a
28217 Bremen
☎ 0421.35 012-0
www.unfallkasse.bremen.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Bezirk Bremen-Nordniedersachsen

Fachbereich 03: Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Bahnhofsplatz 22–28
28195 Bremen
☎ 0421.33 01-111

Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31 b
27576 Bremerhaven
☎ 0471.92 454-0
www.bremen.verdi.de

Wichtige Adressen

Arbeitnehmerkammer Bremen:

Geschäftsstelle Bremen
Bürgerstraße 1/Ecke Violenstraße
28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-0

Geschäftsstelle Bremen-Nord
Lindenstraße 8
28755 Bremen
☎ 0421.6 69 50-0

Geschäftsstelle Bremerhaven
Barkhausenstraße 16
27568 Bremerhaven
☎ 0471.9 22 35-0
www.arbeitnehmerkammer.de

Familienhebammen:

Hauptgesundheitsamt
Horner Straße 60–70
28203 Bremen
☎ 0421.3 61-15245

Gesundheitsamt
Wurster Straße 49
27580 Bremerhaven
☎ 0471.5 90 24 22

Familienberatung und frühkindliche Gesundheitsförderung:

Leherheide/Julius-Leber-Platz (Einkaufszentrum)
27578 Bremerhaven
☎ 0471.66128

Voßstraße 41
27570 Bremerhaven
☎ 0471.3 86 33

„Die Theo“
Lutherstraße 7
27576 Bremerhaven
☎ 0471.5 21 33

Elterngeldstelle:

Amt für Soziale Dienste
Hans-Böckler-Straße 9
28217 Bremen
☎ 0421.3 61-9 43 00
Fax 0421.61-1 66 39

Amt für Jugend, Familie und Frauen
Stadthaus 2
Hinrich-Schmalfeldt-Str. 42
27576 Bremerhaven
☎ 0471.5 90 20 27

Kindergeldkasse (Familienkasse):

Agentur für Arbeit Bremen
Doventorsteinweg 48–52
28195 Bremen
☎ 01801.5 46 337
@ familienkasse-bremen@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Bremerhaven
zuständig ist die Kindergeldkasse Bremen, s.o.

In allen Fragen der Sozialversicherung:

Versicherungsamt Bremen
Contrescarpe 72
(Siemens-Hochhaus)
28195 Bremen
☎ 0421.3 61-53 85
@ dieter.bollmeyer@gesundheit.bremen.de

Versicherungsamt Bremerhaven
Stadthaus 1
Hinrich-Schmalfeldt-Straße 42
27576 Bremerhaven
☎ 0471.5 90 27 86
☎ 0471.5 90 23 07
@ Doris.Siemers@magistrat.bremerhaven.de

In allen Fragen des Arbeitsschutzes:

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen Dienststelle Bremen
Parkstraße 58 – 60
28209 Bremen
☎ 0421.3 61-62 60
@ office-HB@gewerbeaufsichtsamt.bremen.de

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen Dienststelle Bremerhaven
Lange Straße 119
27580 Bremerhaven
☎ 0471.5 96-1 32 70
@ office-BRHV@gewerbeaufsichtsamt.bremen.de

In allen Fällen der Benachteiligung:

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
Knochenhauerstraße 20–25
28195 Bremen
☎ 0421.3 61-3133

Büro Bremerhaven
Schifferstraße 48
27568 Bremerhaven
☎ 0471.59 61-38 23

Ortskrankenkassen:

AOK Bremen / Bremerhaven
Hauptgeschäftsstelle Bremen
Bürgermeister-Smidt-Straße 95
28195 Bremen
☎ 0421.1 76 10

AOK Bremen•Bremerhaven
Hauptgeschäftsstelle Bremerhaven
Columbusstraße 1
27570 Bremerhaven
☎ 0471.1 60

Betriebskrankenkassen im Land Bremen:

Landesverband der Betriebskrankenkassen
Bahnhofstraße 28
28195 Bremen
☎ 0421.33 77 70
www.bkk-ni-hb.de

Innungskrankenkasse Bremen und Bremerhaven:

IKK gesund plus
Konrad-Adenauer-Allee 42
28329 Bremen
☎ 0800.8 57 98 40

Rentenversicherung:

Deutsche Rentenversicherung Bund
Ruhrstraße 2
10709 Berlin
☎ 0800.10 00 48 00

Deutsche Rentenversicherung
Oldenburg-Bremen
Huntestraße 11
26135 Oldenburg
☎ 0441.92 70

Ersatzkassen im Lande Bremen:

Barmer Ersatzkasse
Domshof 11
28195 Bremen
☎ 0800.3 32 06 05 40
www.barmer.de

Deutsche-Angestellten-Krankenkasse (DAK)
Am Wall 128–134
28195 Bremen
☎ 0421.4 27 08 50
www.dak.de

Hamburg-Münchener (HMK)
Faulenstraße 67
28195 Bremen
☎ 0421.17 47 90
www.hmk.info

hkk Krankenkasse
Martinistraße 24
28195 Bremen
☎ 0421.36 55-0
@ info@hkk.de

HEK Hanseatische Krankenkasse
Am Wall 116
28195 Bremen
☎ 0800.0 21 32 13

Die Kaufmännische – KKH
Knochenhauerstraße 20–25
28195 Bremen
☎ 0421.63 39 50
www.kkh.de

Techniker Krankenkasse (TK)
Willy-Brandt-Platz 3
28195 Bremen
☎ 0421.30 50 54 88
www.tk-online.de

Auskunfts- und Beratungsstellen im Land Bremen:

Schwachhauser Heerstraße 32–34
28209 Bremen
☎ 0421.34 07-0
@ info@drv-oldenburg-bremen.de

Lindenstraße 74
28755 Bremen-Aumund
☎ 0421.6 58 52-0

Bürgermeister-Martin-Donandt-Platz 13
27568 Bremerhaven
☎ 0471.9 47 53-0
@ silke.felgenbauer@drv-oldenburgbremen.de
www.deutsche-rentenversicherung.de

Sonstige Adressen:

Bundesministerium für Gesundheit
Friedrichstraße 108
10117 Berlin
☎ 030.99 66 01
www.bmgs.bund.de

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
Glinkastraße 24
10117 Berlin
☎ 030.20 17 91 30
www.bmfsfj.de

Bundesversicherungsamt
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
☎ 0228.61 90

Notizen

Weitere Informationen

Wenn Sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Land Bremen sind und noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Arbeitnehmerkammer.

Arbeitnehmerkammer Bremen

Geschäftsstelle Bremen-Stadt
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-0
Fax 0421.3 63 01-89
@ info@arbeitnehmerkammer.de

Geschäftsstelle Bremen-Nord
Lindenstraße 8, 28755 Bremen
☎ 0421.6 69 50-0
Fax 0421.6 69 50-41
@ info@arbeitnehmerkammer.de

Geschäftsstelle Bremerhaven
Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven
☎ 0471.9 22 35-0
Fax 0471.9 22 35-49
@ info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und Twitter:
f Arbeitnehmerkammer Bremen
@ANK_HB

Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Stadt



Straßenbahn
Linie 2, 3, 4, 6 und 8
H Domsheide
Linie 4, 6 und 8
H Schüsselkorb

Bus
Linie 24 und 25
H Domsheide und Schüsselkorb

Pkw
P Parkhaus Am Dom
(Wilhadistraße 1)

Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Nord



Bus
Linie 91, 92 und 94
H Fährgrund

Anfahrt Geschäftsstelle Bremerhaven



Bus
Linien 505 und 506
H Martin-Donandt-Platz
Linien 502, 508 und 509
H Lloydstraße/VHS

Pkw
BAB A27
Abfahrt Bremerhaven-Mitte über Grimsbystraße – Lloydstraße – Barkhausenstraße

Wir in der Pflege – Tipps von A bis Z

Rund 15.000 Beschäftigte arbeiten im Land Bremen in der Pflege - im Krankenhaus, in einer Pflegeeinrichtung oder in der ambulanten Pflege. "Wir in der Pflege" soll diesen Kolleginnen und Kollegen als Ratgeber im Berufsalltag dienen und möglichst knappe und verständliche Antworten auf eine Vielzahl von rechtlichen Fragen liefern. Die Themen reichen von A wie Arbeitskleidung, über D wie Dienstwagen, R wie Rufbereitschaft bis hin zu Z wie Zuschläge.

Arbeitnehmerkammer
Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01- 0
Telefax 0421.3 63 01- 89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de